

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Migrace nízkokvalifikovaných pracovníků v ČR

Migration of Low Qualified Employees in the Czech Republic

Student: Lenka Macajová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Filipová Lenka, Ph.D.

Ostrava 2010

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 30. dubna 2010.

.....  
Lenka Macajová

# Obsah

1	Úvod .....	5
2	Teorie migrace .....	6
2.1	Vymezení základních pojmů a typologie migrace .....	6
2.1.1	Pracovní migrace .....	8
2.2	Teoretické přístupy k migraci .....	9
2.2.1	Neoklasická teorie.....	9
2.2.2	Push – Pull model .....	10
2.2.3	Nová ekonomie migrace .....	11
2.2.4	Teorie segmentovaného pracovního trhu.....	12
2.2.5	Teorie světosystému.....	13
2.2.6	Teorie migračních systémů .....	14
2.2.7	Teorie migračních sítí.....	15
2.2.8	Teorie kumulativní příčinnosti a institucionalismus .....	15
2.3	Dopady pracovní migrace .....	16
2.3.1	Výhody pracovní migrace.....	16
2.3.2	Nevýhody pracovní migrace.....	17
2.4	Právní normy zaměstnávání cizinců v ČR.....	18
2.4.1	Zaměstnávání cizinců v postavení zaměstnanců .....	18
2.4.1.1	Povolení k zaměstnání.....	19
2.4.1.2	Evidence úřadu práce a zaměstnavatele.....	21
2.4.1.3	EURES .....	22
2.4.2	Podnikání cizinců s živnostenským oprávněním.....	22
3	Migrační a integrační politika .....	23
3.1	Migrační politika ČR do roku 1989 .....	23
3.2	Migrační politika ČR po roce 1989.....	25
3.2.1	První období: 1990-1996.....	25
3.2.2	Druhé období 1996 – 1999.....	28
3.2.3	Třetí období od 1999 do současnosti.....	29
3.2.3.1	Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků .....	30
3.2.3.2	Zelené karty .....	32
3.3	Integrační politika ČR po roce 1989.....	34
3.3.1	První fáze (1990 – 1998).....	35

3.3.2	Druhá fáze: 1999 – 2003 .....	36
3.3.2.1	Zásady koncepce integrace cizinců .....	36
3.3.2.2	Koncepce integrace cizinců na území ČR .....	37
3.3.3	Třetí fáze: současnost .....	38
4	Vývoj pracovní migrace nízkokvalifikované pracovní síly .....	39
4.1	Cizinci a jejich zaměstnanost na území České republiky .....	39
4.1.1	Zaměstnanost cizinců dle jejich ekonomické aktivity .....	42
4.1.2	Zaměstnanost cizinců dle věku a pohlaví .....	44
4.1.3	Zaměstnanost cizinců dle zdrojových zemí migrace .....	46
4.1.3.1	Zaměstnanost cizinců ze zemí EU/EHS a Švýcarska .....	47
4.1.3.2	Zaměstnanost cizinců z třetích zemí .....	49
4.2	Kvalifikace a rozbor ekonomických činností cizinců zaměstnaných v ČR .....	51
4.2.1	Vzdělanostní struktura cizinců zaměstnaných v ČR .....	53
4.2.2	Kvalifikace cizinců dle výkonu zaměstnání .....	56
4.2.2.1	Klasifikace cizinců dle KZAM .....	57
5	Závěr .....	60
	Seznam použité literatury .....	63
	Seznam zkratk a symbolů .....	67
	Seznam příloh .....	69

# 1 Úvod

Problematika migrace a integrace je v poslední době velmi diskutovaným tématem, zejména v zemích západní Evropy. Postupné vytváření imigračních komunit, díky liberálním imigračním politikám západoevropských zemí v druhé polovině minulého století, má za následek postupnou změnu demografické skladby obyvatelstva. Mezi země s největším počtem imigrantů patří Německo, Francie, Nizozemsko a Švýcarsko. V dnešním globalizovaném světě, ve světě moderních technologií se migrace stává stále častějším fenoménem, jehož součástí je i Česká republika.

Od vzniku samostatné České republiky v roce 1993 dochází k pravidelnému každoročnímu nárůstu počtu cizinců přijíždějících na naše území. Důvodem zvýšeného přílivu cizinců po otevření hranic je mimo jiné geografická poloha států střední Evropy. Česká republika se spolu s Polskem, Maďarskem a Slovenskem stala tzv. nárazníkovou zónou, která je charakterizována jako země s nízkou migrací a vysokou imigrací.

Většina cizinců přijíždí do České republiky z ekonomických důvodů, s cílem trvale se v naší zemi usadit, což dokazuje i každoročně se zvyšující počet cizinců s povolením k trvalému pobytu. To vyvolává řadu otázek souvisejících s integrací cizinců do české společnosti. Integrační a migrační politika České republiky by měla pružně reagovat na příliv migrantů a měla by být v souladu s integrační a migrační politikou Evropské unie.

Ekonomičtí migranti přijíždějí do České republiky zejména ze států bývalého Sovětského svazu nebo z Asie. Většina zahraničních pracovníků zaměstnaných na našem území zaplňuje volná pracovní místa, o která čeští pracovníci nemají zájem, z důvodů nízké atraktivnosti pracovních míst.

Pracovní migrace s sebou vždy přináší buď pozitivní, nebo negativní dopady, se kterými se společnost v cílové zemi pracovních migrantů musí vypořádat. Každý člen společnosti vnímá pracovní migraci jinak. Někdo může brát pracovní migranty jen jako osoby, kteří jsou konkurencí pro domácí zaměstnance a kteří vytlačují domácí pracovníky z trhu práce. Pro někoho jiného zas může být pracovní migrant přínosem z důvodů zlepšení struktury pracovních sil atd. Proto jsem se ve své práci rozhodla analyzovat vývoj pracovní migrace nízkokvalifikovaných pracovníků a zhodnotit tak dopady pracovní migrace v České republice.

Pracovní migrace cizinců je analyzována z hlediska stupně vzdělání cizinců, pracovního uplatnění v jednotlivých sektorech hospodářství, národnostního zastoupení jednotlivých kvalifikačních skupin a také dle věku a pohlaví.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. První část je věnována vymezení základních pojmů spojených s migrací a dále jsou v kapitole popsány základní ekonomické teorie migrace. Druhá kapitola se věnuje legislativním podmínkám při zaměstnávání cizinců. Právní normy jsou rozděleny na zaměstnávání cizinců v postavení zaměstnanců a zaměstnávání cizinců s živnostenským oprávněním. Ve třetí části je popsán vývoj integrační a migrační politiky před rokem 1989 a po roce 1989. Poslední část je zaměřena na vývoj pracovní migrace cizinců podle vybraných aspektů.

## 2 Teorie migrace

Teoretická část práce je zaměřena na vymezení a definování základních teoretických předpokladů a východisek souvisejících s pracovní migrací.

### 2.1 Vymezení základních pojmů a typologie migrace

Migrace osob je v současném globalizovaném světě společenským fenoménem. Lidé se odjakživa přemísťovali za lepšími životními podmínkami a možnost přemísťování je dnes považována za jednu ze základních lidských svobod.

Podle Ministerstva vnitra ČR je za **migraci** pokládán „*přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních*“. Přesun osob přes hranice je spojen se změnou bydliště na dobu kratší či delší, případně natrvalo.

V souvislosti se změnou bydliště můžeme migraci rozdělit na migraci vnitřní a migraci vnější. **Vnitřní migrace** je definována jako „*změna trvalého pobytu za hranice určité administrativní jednotky, zpravidla obce*“ a **mezinárodní migrace** je definována jako „*změna obvyklého pobytu za hranice státu*“ viz [17]. Mezinárodní migraci lze dále rozdělit na migraci kontinentální a migraci mezikontinentální.

Dle definice UNESCO je za **mezinárodního migranta** považována osoba, která žije dočasně nebo trvale v zemi ve které se nenarodila a získala některé významné sociální vazby k této zemi. OSN stanovuje limitní hranici jednoho roku pobytu mezinárodního migranta za hranicemi daného státu.

Lidé opouštějí své domovy z různých důvodů a na základě toho můžeme migraci rozdělit na migraci dobrovolnou a vynucenou. **Migrace dobrovolná** souvisí s pohybem obyvatel za účelem studia, sjednocení rodiny, zaměstnání, zlepšení životních podmínek atd. Naopak lidé, kteří se chtějí vyhnout politickému pronásledování, nebo utíkají ze země kvůli ozbrojeným konfliktům či přírodním katastrofám, které by mohly ohrozit jejich životy, musí zvolit cestu **vynucené migrace**. Země, které migranty přijímají, musí počítat s politickými, ekonomickými, sociálními, demografickými, psychologickými a kulturními dopady. Obecně jsou migrační trendy ve světě charakterizovány dvěma základními směry migračních pohybů: Jih-Sever a Východ-Západ.

Cizinci v zemi, do které nuceně migrovali, mohou zažádat o azyl a na základě této žádosti jim může být přidělen statut **uprchlíka**. Úmluva o právním postavení uprchlíků definuje uprchlíka jako osobu, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy, že bude pronásledována z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních či z důvodů příslušnosti k určité společenské skupině nebo zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout nebo odmítá vzhledem ke shora uvedeným obavám, ochranu své vlasti. Jeho země mu neposkytuje dostatečnou záruku ochrany a bezpečnosti, proto tento člověk hledá ochranu jiné země, viz [9].

S migrací je úzce spojena emigrace a imigrace. Podle ministerstva vnitra ČR je za **emigraci** považována „*změna místa pobytu směrem z území domovského státu*“. Emigrace je procesem, při němž obyvatelé opouštějí své domovské státy s cílem usídlit se v zahraničí. **Emigrantem** je pak „*osoba opouštějící území svého domovského státu s cílem usídlit se v zahraničí*“.

**Imigraci** označuje Ministerstvo vnitra ČR „*změnu místa pobytu směrem na území jiného než domovského státu*“ [23]. Imigrace je procesem, při němž se na území států usidlují cizinci. **Imigrantem** je pak „*cizinec, přicházející do země za účelem pobytu dlouhodobějšího charakteru*“ [26].

**Cizincem** je pak každá fyzická osoba, která není občanem České republiky, nemá tedy české státní občanství.

Pohyb imigrantů a emigrantů na daném území je dán **migračním saldem**, které vyjadřuje rozdíl mezi počtem imigrantů a emigrantů na sledovaném území v určitém časovém období.

### 2.1.1 Pracovní migrace

Migrace je jednou z forem prostorového pohybu obyvatelstva neboli mobility. Pokud se lidé přemísťují za účelem nalezení nového zaměstnání a dosažení vyššího platového ohodnocení, mluvíme pak o mobilitě pracovní síly. „**Geografická mobilita pracovní síly** bývá definována jako pohyb pracovníků v rámci určitého prostoru či jako ochota hledat uplatnění svých dovedností a znalostí tam, kde jsou žádány. V případě, že společně s prostorovou mobilitou pracovní síly dochází i ke změně bydliště, hovoříme o **pracovní migraci**“ viz [6].

Za **pracovního migranta** lze podle organizace UNESCO považovat osobu, která byla zapojena, je zapojena nebo má být zapojena do výdělečné činnosti ve státě, jehož není státním příslušníkem.

Pracovní migrace je považována za migraci ekonomickou, na kterou mimo ekonomických faktorů působí také faktory mimoekonomické jako je např. kariérní růst, získání odborných pracovních zkušeností a dovedností nebo zdokonalení se v jazykových znalostech.

Baštýř (2005) rozděluje pracovní migraci podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnávání v zahraničí na:

- a) **migraci pobídkovou** – na základě určitých zvýhodněných podmínek (snadnější získání pracovního povolení a povolení k pobytu) migrují pracovníci ze zemí méně ekonomicky vyspělých do zemí s vyšším životním standardem. Pracovníci se po určité době buď vrátí do své domovské země, nebo v cílové zemi zůstanou natrvalo, což je spojeno s rizikem odlivu domácí migrace.
- b) **migrace poptávková** – vychází z vlastní iniciativy migranta pracovat v zemi s vyšším mzdovým ohodnocením. U tohoto typu migrace dochází k riziku velkého přílivu levné pracovní síly do cílové země, což může způsobit růst nezaměstnanosti a tlak na snižování mezd.
- c) **migrace pobytová** – migrant se na základě nízkých mzdových příjmů ve své zemi rozhodne natrvalo změnit místo pobytu. Cílovou zemi své migrace si vybírá na základě příjmového rozdílu mezi zemí mateřskou a zemí domácí, který má vliv na překonání bariér v podobě vazeb s domácím prostředím a který se stává zdrojem krytí



počátečních finančních nákladů spojených se změnou domácí země. Za takový příjmový rozdíl lze považovat rozdíl, kdy *„reálný čistý příjem v zahraničí je minimálně dvojnásobný než reálný čistý příjem v mateřské zemi“*, jak tvrdí Baštýř (2005, str. 92).

**d) migrace dojížd'ková (pendlerská)** – migrant u tohoto typu migrace nemění své místo pobytu a ze své domovské země dojíždí za zaměstnáním do země jiné. Do své mateřské země se ze zaměstnání vrací buď každý den nebo po velmi krátké době (většinou max. po týdnu). Cílovým státem migrace se většinou stává hraniční stát sousedící s mateřskou zemí migranta. Podle Baštýře (2005, str. 92-93) jsou motivem dojíždění 3 zvýhodnění: migrant *„má mzdu vyspělé cílové země, výhodný přepočet mzdy směnným kurzem na měnu mateřské (chudé) země a kupní sílu přepočtené mzdy v cenové hladině mateřské (chudé) země“*.

## 2.2 Teoretické přístupy k migraci

Ekonomické teorie zkoumají podněty, které stimulují občany určité země k migraci do země jiné. Barša, Baršová (2005) uvádějí ve své publikaci 8 explanančních<sup>1</sup> teorií migrace, které vysvětlují příčiny migrace.

### 2.2.1 Neoklasická teorie

*„Tato teorie se soustřeďuje na rozdíly ve mzdách a podmínkách zaměstnanosti v různých zemích a na migrační náklady. Pohyb pojímá jako individuální rozhodnutí z důvodu maximalizace příjmu“*, viz [6].

### Makro teorie

Makro teorie interpretuje migraci jako důsledek rozdílu výše mezd v jednotlivých státech. V zemích s vysokou tržní hodnotou<sup>2</sup> dostanou pracovníci vyšší mzdu než ve státech s nízkou tržní hodnotou<sup>3</sup> a to je příčinou migrace. Rozdíly mezi zeměmi budou smazány ve chvíli, kdy bude eliminována migrace, resp. pokud dojde k vyrovnání mezní produktivity a mzdy.

---

<sup>1</sup> „Explananční teorie poskytuje výklad o struktuře a fungování jevů v edukační realitě“, viz [8].

<sup>2</sup> Země s vysokou tržní hodnotou disponují limitovaným množstvím pracovníků a velkým kapitálem

<sup>3</sup> Země s nízkou tržní hodnotou mají nadbytek pracovníků a malý kapitál

## Mikro teorie

Mikro teorie pak chápe migraci jako sérii individuálních aktů jedinců, kteří kalkulují mezi náklady/výnosy migrace. Lidé migrují tam, kde mohou být nejvíce produktivní ve vztahu ke své kvalifikaci a zkušenostem. Současně však zvažují i možné investice, které zahrnují: výdaje na dopravu, náklady během pobytu a hledání práce, úsilí zahrnující přizpůsobení se novému jazyku a kultuře, těžkosti s adaptací na novém trhu práce a psychologickou zátěž spojenou s přetrháním starých a vytvořením nových sociálních vazeb. Nelegální migranti musí mít na mysli i možnost vyhoštění ze země, viz [6].

### 2.2.2 Push – Pull model

Push – Pull teorie vznikla v 60. letech 20. století a byla zaměřena na determinanty, které ovlivňují rozhodování lidí migrovat. Podle Barši, Baršové (2005) tento model vychází z předpokladu tržní redistribuce výrobních faktorů, která je řízena rozdílnými cenami. Migrace vyplývá z nerovného územního rozdělení práce a kapitálu. V některých zemích či regionech je práce vzhledem ke kapitálu nedostatková a úroveň mezd je díky tomu vysoká. V jiných zemích či regionech je tomu naopak – práce je mnoho a kapitálu je málo. Tato nerovnováha v rozdělení výrobních faktorů způsobuje, že dělníci ze zemí s nadbytkem práce a nízkými mzdami se přesunují do zemí s nedostatkem práce a vysokými mzdami.

Působení *push faktorů* vytlačuje obyvatele určité země do země jiné, neboť působí na jedince negativně. Příčinou může být nedostatek pracovních a ekonomických příležitostí, špatná životní úroveň, politické represe, demografický růst atd. Lidé se rozhodují odcházet do země, která je přitahuje svými pobídkami na základě *pull faktorů*, jako je například poptávka po práci, dostupnost země, dobré ekonomické příležitosti a ekonomická svoboda.

Odchod lidí ze země na základě push faktorů na jedné straně snižuje počty pracovních sil, což postupně vede ke zvyšování výdělků, na straně druhé navyšuje příliv lidí do ekonomicky vyspělé země počty pracovních sil, což vede ke snižování výdělků a postupnému vyrovnávání mezd, jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole. Jakmile dojde k vyrovnání mezd, migrace ustane.

Tento typ modelu zdůrazňuje individuální rozhodnutí migrovat, založené na racionálním porovnání relativních nákladů a přínosů tohoto rozhodnutí, tzv. cost-benefit analýze (teorie předpokládá migrační pohyb všude tam, kde rozdíl ve mzdě převyšuje náklady přesunu).

Model je spjat zejména s neoklasickou ekonomickou teorií, která předpokládá, že jednotlivci maximalizují své výnosy, tj. mzdu. Migranti vybírají cíl své cesty jednak na základě rozdílnosti ekonomických podmínek, a jednak na základě migračních politik přijímajících zemí.

V roce 2006 vypracoval D. M. Gross a N. Schmitt studii, která se zabývá rozdílným působením push a pull faktorů na pracovníky nízko a vysoce kvalifikované, na jejichž základě se rozhodnou migrovat. Studie ukázala, že na pracovníky nízko kvalifikované působí většina push a pull faktorů, především výše relativních důchodů v zemi domácí, ale i v potencionální zemi přijetí a přítomnost kulturních sítí v cílové zemi, resp. možnost kulturního sdružování.

Dalším cílem studie bylo ukázat, jaký vliv má migrační politika v zemi, kde je volný pohyb osob. Migrační politika je efektivní v případě kontroly přílivu nízko kvalifikovaných pracovníků, ovšem co se týče přílivu vysoce kvalifikovaných pracovníků, migrační politika na něj nemá dopad. Stimulem pro vysoce kvalifikované pracovníky z rozvojových nebo tranzitních zemí je zvýšení životní úrovně a nepeněžní výhody, jako je např. možnost dalšího vzdělání, lepší lékařská péče, atd. Pro vysoce kvalifikované pracovníky z rozvinutých zemí je jediným podnětem pro migraci vyšší příjem v cílové zemi než v zemi původu a prémie vyplývající ze znalostí a dovedností pracovníků. Studie, která byla zaměřena na příliv migrantů do Francie, prokázala, že pokud chce země přilákat vysoce kvalifikované pracovníky do své země, měla by se více než na nástroje politické (uvolnění imigrační politiky) zaměřit na nástroje pobídkové (vysoký životní standard).

### **2.2.3 Nová ekonomie migrace**

Hlavním představitelem této teorie je Oded Stark, který se zaměřil na migraci jedinců v třetím světě směrem z vesnic do měst. Podle nové ekonomické teorie se o migraci nerozhodují pouze jednotliví aktéři, ale rozhodnutí jsou učiněna na úrovni rodin či domácností. Hlavním důvodem k migraci není pouze maximalizace zisku z migrace, ale zejména minimalizace rizik, která je dána diverzifikací rodinných příjmů. Jak tvrdí Baršová, Barša (2005, str. 269) „*migrace je prostředníkem přizpůsobení domácnosti požadavkům kapitalistické ekonomiky v prostředí, kde dostatečně nefungují pojišťovací a úvěrové trhy*“. Migrace vhodného člena rodiny do zahraničí minimalizuje rizika prostřednictvím tzv. remitencí (finanční prostředky jsou migrantem zasílány do domovské země ostatním členům rodiny) a diverzifikací zdrojových příjmů celé rodiny.

Ve vyspělých zemích bývají rizika minimalizována různými pojistnými systémy, které zahrnují sociální pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, vládní programy, různé druhy úvěrů potřebných pro investice apod. V chudých zemích jsou institucionální mechanismy často pro potenciální migranty a jejich rodiny nedostačující nebo nedostupné, a proto se touha participovat na pojistném stává hlavní motivací k migraci. Finanční zasluky rodinám migrantů jsou zdrojem nového kapitálu, prostřednictvím kterého může dojít k modernizaci domácnosti bez zvyšování investičního rizika. Příliv kapitálu a následné investice do místních ekonomických aktivit mají vliv na ekonomický rozvoj země. To vysvětluje příčinu, proč ekonomický rozvoj migraci nezastavuje, ale naopak může počet migrantů zvyšovat. Vlády jednotlivých zemí jsou schopny ovlivňovat míru migrace nejen prostřednictvím regulace pracovních trhů, ale také prostřednictvím regulace pojišťovacích a úvěrových trhů. Migrace je dále ovlivňována změnou v rozdělení příjmu obyvatelstva dané země. Politiky vedoucí ke zvýšení příjmu mohou vyvolat zvýšení migrace, pokud relativně chudé domácnosti nemají podíl na zvýšení průměrného příjmu. Ke snížení migrace může naopak dojít, pokud se zvýšení příjmu nedotkne relativně bohatých domácností.

#### **2.2.4 Teorie segmentovaného pracovního trhu**

Tato teorie byla vypracovaná Michaelem J. Piore a obrací pozornost od nabídkové strany migrace k její straně poptávkové. Země rozvinuté rekrutují pracovní sílu z rozvojových zemí, kvůli nedostatku vlastní pracovní síly ve vybraných sektorech trhu práce. Domácí obyvatelé nemají zájem obsazovat pracovní místa s nízkým sociálním statutem a nastupovat na pozice bez možnosti dalšího kariérního postupu, tzv. dead – end – jobs. V tomto segmentu většinou přetrvává dodatečná nabídka práce i tehdy, když je v hlavním segmentu vysoká míra nezaměstnanosti.

Výše mzdy v této teorii přestává být závislá pouze na nabídce a poptávce na trhu práce, ale stala se také závislou na sociální prestiži daného pracovního místa. Nejvhodnější pracovní silou pro pozice s nízkým sociálním statutem jsou přistěhovalci. *„Není tomu jen kvůli rozdílu ve mzdách mezi jejich zemí původu a hostitelskou zemí (jak by předpokládala neoklasická ekonomie), ale také proto, že jsou rekrutováni na přechodnou dobu. Díky tomu si udržují těžiště svého sociálního uznání a identity stále ve svých zemích a nevadí jim nízký status jejich práce ani mizivá šance na vzestupnou sociální mobilitu v hostitelské zemi. Svou sebeúctu totiž*

*neodvozují ze sociálního postavení v této zemi, ale v zemi původu, v níž se jejich status díky zahraničním příjmům naopak zvyšuje“*, jak tvrdí Baršová, Barša (2005, str. 271).

Ve vyspělých ekonomikách můžeme trh práce rozdělit do dvou sektorů a to na sektor primární a sektor sekundární. V primárním sektoru jsou zaměstnávání kvalifikovaní pracovníci, kteří dostávají vysoké mzdové ohodnocení. V sektoru sekundárním jsou zaměstnávání nízkokvalifikovaní pracovníci, kteří dostávají nízký plat, mají nestabilní pracovní podmínky a malou šanci na kariéru. A právě ve druhém sektoru jsou většinou zaměstnání imigranti z rozvojových zemí. Migrace vysoce kvalifikované síly do primárního sektoru s sebou přináší přísun znalostí, inovací, dovedností a nových technologií. Naopak vysoká migrace do sekundárního sektoru s sebou může přinášet určitá rizika, např. zaměstnávání na černo a růst šedé ekonomiky.

Vlády, které provádějí náborův zahraničních pracovníků, musí přizpůsobit svou politiku zaměstnanosti tak, aby umožnila pracovníkům legální vstup do země, odstranila administrativní a správní bariéry a poskytla jim úplné informace. Velmi důležitá je také ochrana domácího trhu práce, která může omezit ilegální přísun imigrantů a zamezit růstu mezd v důsledku neuspokojivé poptávky a motivovat domácí pracovníky, kteří doposud nepracovali, ke vstupu na trh práce.

### **2.2.5 Teorie světosystému**

Teorie světových systémů opomíjí proces rozhodování na mikro úrovni. Podle Vojtkové, viz [30] *„vysvětluje mezinárodní migraci přes obecné makro modely sociálního, ekonomického a politického vývoje. Spojuje její příčiny se strukturou světových trhů a s postupující především ekonomickou globalizací. Pronikání kapitalistických ekonomických vztahů z center do okrajových, nekapitalistických společností narušuje stávající systémy a formy ekonomické a sociální organizace na těchto tzv. periferiích a vytváří tím předpoklady pro mezinárodní migraci. S vidinou většího zisku hledají kapitalistické firmy z center a vyspělých zemí v chudých zemích na periferii levnější půdu, suroviny, levnou pracovní sílu, nové odbytové trhy“*. Uvedený mechanismus se v dřívějších dobách uplatňoval především prostřednictvím koloniálních režimů. V současné době spíše prostřednictvím vlád vyspělých zemí a nadnárodních firem. Pracovní migrace se díky globalizaci stala jedním ze subsystémů systému světového trhu. Mezinárodní pracovní migrace je usnadněna dopravní a komunikační

infrastrukturou (zrychlení dopravy a přenosu informací), která je vybudována za účelem snadnějšího pronikání do periferií a flexibilní komunikace s centry.

Příliv kapitálu a zboží do nekapitalistické periferie vytvořil migrační proud směrem z periferie do center a zároveň nastolil ekonomické, kulturní a politické vazby mezi zeměmi méně rozvinutými a zeměmi vyspělejšími. Pracovníci, kteří přicházejí za prací do tzv. globálních měst<sup>4</sup> (Londýn, Paříž, Tokyo, Hong Kong, Soul), jsou obsazováni na špatně placená místa, (především ve službách včetně domácích služeb pro místní globální elitu), které jsou vhodné pro nekvalifikované a nenáročné pracovníky. Vlády mohou ovlivňovat mezinárodní migraci pomocí regulace zahraničních investic společností a kontrolou mezinárodních toků kapitálu a zboží.

### 2.2.6 Teorie migračních systémů

Podle Baršové, Barši (2005, str. 274) se *„migrační systémy sestávají z relativně stálého spojení skupin přijímacích a vysílajících zemí. Toto spojení se nastoluje historicky a opírá se o kulturní a politické vazby, geografickou příležitost, ekonomickou závislost či kombinaci některých nebo všech těchto faktorů“*. Tato teorie se zabývá vztahem mezi regionálním jádrem a periferií v oblasti pracovní migrace. Periferní země se specializují na vývoz levné pracovní síly do zahraničí. Levnou pracovní sílu tvoří především nekvalifikovaní pracovníci, kteří v zemích s vyspělou tržní ekonomikou pracují zejména v sektoru služeb (včetně domácího služebnictva). Do tržních ekonomik neproudí pouze migranti z periferií, ale také migranti z vyspělých zemí zbytku světa. Tito migranti ovšem nepředstavují nízkokvalifikovanou pracovní sílu, ale vysoce kvalifikované experty a profesionály.

*„Migrace posiluje příjmové nerovnosti prostřednictvím náboru jistých národností a etnik k domácím či jiným služebním úkolům“*, viz. Baršová, Barša (2005, str. 274). Důsledkem pak je, že elitní společnost globálních měst vnímá určité národnostní a etnické skupiny pouze jako levnou pracovní sílu.

---

<sup>4</sup> „Globální města mají podle Friedmana a Wolfa devět funkcí: management, bankovníství a finance, právní služby, účetnictví, technické poradenství, telekomunikace a počítače, mezinárodní doprava, výzkum a vysoké školství“, viz Skott (2006, str. 2). Globální města se potýkají s velkou koncentrací vysoce kvalifikovaných pracovníků kosmopolitní elity na straně jedné a nekvalifikovaných imigrantů obhospodařující dolní segmenty pracovního trhu (především v odvětví služeb od práce v domácnosti a pohostinství až po úklidové služby) na straně druhé.

### 2.2.7 Teorie migračních sítí

Zatímco předchozí jmenované teorie zachycovaly příčiny či původ migrace, teorie migračních sítí zachycuje způsoby, jakými se migrace udržuje a reprodukuje. „*Migrační sítě spočívají v mezilidských vazbách, které propojují migranty, dřívější migranty a nemigranty ve vysílajících a přijímajících zemích prostřednictvím příbuzenství, přátelství či společného původu. Zvyšují pravděpodobnost mezinárodního pohybu, neboť snižují náklady a rizika pohybu a zvyšují očekávané časté výnosy migrace*“, jak tvrdí Baršová, Barša (2005, str. 275).

Potencionální migranti mají tendenci migrovat do destinace, kde se koncentrují imigranti stejného občanství (tzv. family and friends effect). Skupiny migrantů velmi často v cílové zemi vytvářejí komunity, ve kterých mají svou vlastní ekonomickou a sociální infrastrukturu (obchody, zábavní podniky, služby doktorů, modlitebny atd.). Jakmile počet migrantů překročí určitou kritickou mez, jsou náklady na každou další migraci i rizika, která migrant podstupuje nižší, což podněcuje zvýšení migrace, a tedy další pohyb a další rozšíření sítí. Migranti z vysílajících zemí mají v cílové zemi migrace jistotu ekonomické, sociální, rezidenční ale i psychologické základny (pomoc při hledání ubytování a práce, zázemí etnické a kulturní skupiny, což ulevuje pocitům odcizení a vykořenění). S teorií migračních sítí je v ČR spojena skupina občanů, kteří dlouhodobě vykazují vysokou míru zaměstnanosti cizinců (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci, Poláci).

### 2.2.8 Teorie kumulativní příčinnosti a institucionalismus

Teorie kumulativní příčinnosti vychází již ze dvou uvedených teorií - teorie segmentovaného trhu (podkapitola 2.2.4) a teorie migračních sítí (podkapitola 2.2.7). Podle Baršové, Barši (2005, str. 276) „*utváření migračních sítí patří k nabídkové straně migrace, ale mnoho dalších změn s podobným efektem se týká poptávkové strany – např. změny v sociálním statusu jistých pracovních míst a vytváření segmentovaného pracovního trhu*“. Dojde-li jednou ke změně sociálního statusu jistých pracovních míst (pracovní místa jsou vnímána jako pozice vhodné pouze pro přistěhovalce s nízkým statusem vzdělání), jehož příčinou je vysoké zastoupení imigrantů v určitém oboru, je těžké na tyto pozice najmout pracovníky z řad domácího obyvatelstva, i přes to, že se domácí ekonomika potýká s vysokou nezaměstnaností. To je pak důsledkem další poptávky po migrantech.

V rámci institucionální teorie figurují dvě skupiny subjektů. První skupinou jsou instituce reagující na úsilí imigrantů překonat úřední překážky vstupu do země i pobytu a práce v ní, a to za účelem zisku. Poptávka po službách ze strany potencionálních migrantů se stává příčinou vzniku černého tru s nelegálním převáděním přes hranice, pašováním lidí ze země původu do jiné (tzv. smuggling a trafficking), najímáním nelegálních migrantů zaměstnavateli, falšováním dokumentů nebo i např. s tzv. „svatbami naoko“. Migranti jsou velni často vykořisťováni, zaměstnáváni v nedůstojných podmínkách a jsou vystaveni podvodům a okrádání ze strany zaměstnavatele, který jim někdy vyplácí nižší než minimální mzdu.

Přistěhovalce se snaží chránit druhá skupina osob, kterou tvoří nevládní a mezivládní organizace, kteří poskytují imigrantům rady, sociální služby a právní poradenství. Tyto instituce napomáhají mezinárodní migraci, neboť bez jejich existence by mezinárodní migranti měli jen málo informací a kontaktů k úspěšné migraci.

## **2.3 Dopady pracovní migrace**

Každý pracovní migrant s sebou přináší změny, se kterými se společnost v cílové zemi migranta musí vyrovnat. Migraci je přisuzováno mnoho výhod, ale samozřejmě s sebou přináší i nevýhody, které ovšem v konečném důsledku mohou být pro některé subjekty výhodou, např. nelegální migrace je pro společnost škodlivá, ale podniky nebo soukromé subjekty z ní můžou profitovat.

### **2.3.1 Výhody pracovní migrace**

Výhodou v dnešní době stárnoucí populace jsou pro imigrační zemi demografické změny. Příliv pracovních migrantů a popřípadě i jejich příbuzných, kteří přicestují do země z důvodů sloučení rodiny, zvyšuje počet obyvatel dané země. Pracovní migrace se ve velké míře týká mladých lidí v produktivním věku, kteří kromě zpomalení nebo zastavení poklesu populace také populaci omlazují. Díky migraci mají země možnost obohatit se o nové kultury, které s sebou migranti různých národností přinášejí.

Příchod kvalifikovaných nebo vysoce kvalifikovaných pracovníků do cílové země přináší nové přístupy i myšlení, které obohacují zaběhlé postupy, tedy tzv. příliv mozků. Další výhodou kvalifikovaných pracovníků je, že imigrační země nemusela vynaložit žádné



prostředky na vyškolení a odborný růst pracovníků. V případě nízkokvalifikovaných pracovníků je hlavní výhodou zaplňování pracovních míst, která nejsou atraktivní pro majoritní skupinu obyvatel. Nízkokvalifikovaní pracovníci tvoří levnou pracovní sílu a kvalitní pracovní sílu, neboť jsou v mnoha případech zaměstnáváni na pozice s nižším požadovaným vzděláním, než je jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Důsledkem zaměstnávání této skupiny cizinců může být vyšší dostupnost některých produktů a služeb z důvodů nižších cen. Příliv zahraničních pracovníků zaměstnavatelé vítají také z toho důvodu, že se na pracovním trhu zvyšuje konkurence a tím se zlepšuje struktura pracovních sil. Zaměstnavatelé si tak mohou své zaměstnance vybírat z většího počtu pracovních sil.

### 2.3.2 Nevýhody pracovní migrace

Příchod velkého počtu přistěhovalců může být příčinou postupné proměny demografické skladby domácí společnosti, kdy původní populace je nahrazována novou přistěhoveckou populací. S tím souvisí problém vytváření imigračních komunit, které si postupně začnou vytvářet v imigrační zemi své čtvrti s vlastním kulturním a sociálním zázemím.

Další nevýhodou může být zvýšená konkurence na pracovním trhu z důvodů levnější pracovní síly. Podniky mohou začít nadměrně upřednostňovat levnější pracovní sílu před domácími pracovníky, což z dlouhodobého hlediska může vést k celkovému zaostávání ekonomiky a tlaku na snižování mezd.

Asi největší problém představuje nelegální pracovní migrace<sup>5</sup>. „*Nelegální migrace a ekonomické aktivity migrantů podkopávají podstatu demokratického systému, který je založen na dodržování principů práva*“, viz [4]. Stát díky nelegální migraci přichází o daně a odvody, které zaměstnavatelé zaměstnávající pracovní sílu „na černo“ neplatí. Na nelegální migraci prodělává i samotný migrant, neboť většinou dostává menší než minimální mzdu, v některých případech dokonce ani mzdu dostat nemusí.

---

<sup>5</sup> „Podle zákona o zaměstnanosti se nelegální prací rozumí: 1) pokud fyzická osoba nevykonává práci pro fyzickou nebo právnickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, 2) pokud cizinec nevykonává práci pro fyzickou nebo právnickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo jiné smlouvy, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno“, viz Drbohlav (2008, str. 22).

## 2.4 Právní normy zaměstnávání cizinců v ČR

Právní normy pro zaměstnávání cizinců můžeme rozdělit do dvou skupin:

- a) Vztahy mezi zaměstnanci<sup>6</sup> a zaměstnavateli<sup>7</sup> (tzv. soukromoprávní dimenze pracovního práva), tuto oblast upravuje především zákoník práce a zabývá se například kolektivním vyjednáváním, pracovní dobou, bezpečností práce, mzdami atd.
- b) Práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči státu (tzv. veřejnoprávní dimenze), tuto oblast upravují právní předpisy o zaměstnanosti. Zákony jsou realizovány prostřednictvím státních orgánů a jejich cílem je např. dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil, integrace osob se změněnou pracovní schopností do pracovního procesu atd., viz [15].

Mezi nejdůležitější zákony, které upravují pracovně právní legislativu zaměstnávání cizinců, patří:

- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu,
- zákon č. 326/1999 Sb., o pohybu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,
- zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce,
- zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník.

Po vstupu ČR do EU se klíčovými zákony pro zaměstnávání cizinců a pro řízení migrační politiky staly zákony č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

### 2.4.1 Zaměstnávání cizinců v postavení zaměstnanců

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozlišuje z hlediska podmínek pro zaměstnávání dvě skupiny cizinců:

---

<sup>6</sup> Za zaměstnance je považována fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku, na základě §6 zákoníku práce

<sup>7</sup> Za zaměstnavatele je na základě §7 zákoníku práce považována právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu a vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

- občany EHP/EHS a Švýcarska,
- občany třetích zemí.

V souvislosti se vstupem ČR do EU nejsou od 1.5.2004 za cizince považováni občané EU/EHP a Švýcarska, neboť na základě zákona o zaměstnanosti mají stejné právní postavení jako občané ČR, tzn. že v ČR mají volný přístup na trh práce<sup>8</sup>. Jedinou formalitou, kterou je zapotřebí vykonat v případě zaměstnávání těchto osob je oznamovací povinnost (pouze ze statistických důvodů) zaměstnavatele vůči místně příslušnému úřadu práce<sup>9</sup>, prostřednictvím informační karty a to nejpozději v den nástupu těchto osob do výkonu práce. Zaměstnavatel je také povinen vést evidenci všech cizinců, kteří jsou u něj zaměstnáni, nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem, ať již se jedná o občany EU/EHP a Švýcarska nebo občany třetích zemí.

V případě zaměstnávání cizinců ze třetích zemí zákon o zaměstnanosti stanovuje, že cizinec, který chce vykonávat pracovní činnost na území ČR, musí disponovat platným pracovním povolením a povolením k pobytu, popř. zelenou kartou (více o zelených kartách v podkapitole 2.3.1.2). V současné době je institut pracovního povolení jediným možným nástrojem, jak regulovat zahraniční zaměstnanost cizinců třetích zemí. Cizinci, kteří nemají na území ČR trvalý pobyt, musí vlastnit krátkodobé vízum do 90 dnů pobytu nebo dlouhodobé vízum nad 90 dnů.

#### **2.4.1.1 Povolení k zaměstnání**

Žádost o povolení k zaměstnání může cizinec podat pouze v případě, že má již od zaměstnavatele v ČR přislíbeno zaměstnání, neboť povolení se vydává pro konkrétního zaměstnavatele a na konkrétní pracovní místo. Zaměstnavatel, který chce zaměstnávat cizince ze třetích zemí, musí nejdříve získat povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Volné pracovní místo může být cizincům nabídnuto pouze v tom případě, pokud ho nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání

---

<sup>8</sup> Česká republika před vstupem do ČR nenavrhla automatické reciproční zavedení přechodného období vůči státu, který jej vůči českým občanům uplatňuje. V současné době jsou přechodná období vůči českým občanům uplatňována pouze Rakouskem a Německem. Německo otevřelo částečně svůj pracovní trh pro nedostatkové pozice, pro zaměstnávání absolventů německých škol a pro absolventy vysokých škol obecně. Rakousko vydalo seznam profesí, u kterých je zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Nejpozději k 1.5.2001 musí být v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků.

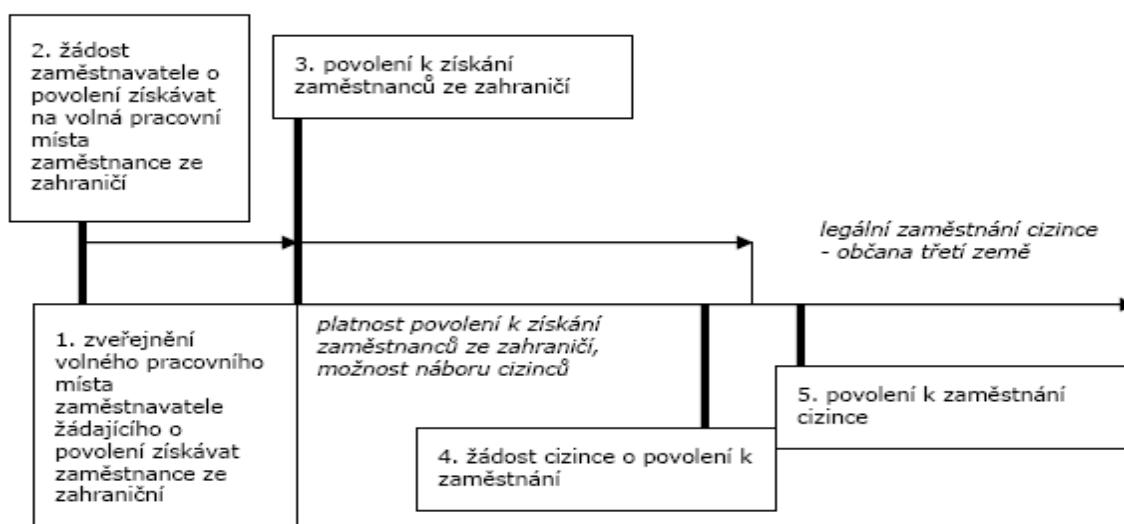
<sup>9</sup> Místně příslušný úřad práce je úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, viz [18].

povolení k zaměstnání a povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí úřadem práce, je přihlíženo k situaci na domácím trhu práce.<sup>10</sup>

*„Podle zákona o zaměstnanosti musí o povolení k zaměstnání žádat i společník, statutární orgán nebo člen statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti nebo člen družstva nebo člen statutárního nebo jiného orgánu družstva, který plní úkoly pro obchodní společnost nebo pro družstvo vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby“, viz. Český statistický úřad (2009, str. 91). Podnětem k zavedení povolení k zaměstnání u těchto druhů činností bylo zneužívání těchto činností a obcházení podmínek zaměstnávání, zejména v souvislosti s vydáváním pracovních povolení.*

Povolení k zaměstnání je vyžadováno i v případě, že cizince vyšle do ČR jeho zaměstnavatel, který je zahraničním subjektem a cizinec bude na území ČR vykonávat práci na základě smlouvy s českou fyzickou nebo právnickou osobou. Pracovní povolení není vyžadováno u cizinců, kteří jsou zahrnuti v §98 zákona č. 68/2009. Jedná se například o cizince, kteří získali azyl na území ČR nebo jim byla udělena doplňková ochrana, dále o cizince, kteří získali povolení k trvalému pobytu na území ČR atd. Celý postup při zaměstnávání cizinců třetích zemí nám ilustruje obrázek č. 2.1.

**Obr. 2.1: Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí v postavení zaměstnanců**



**Zdroj: Pořízková (2008, str. 13)**

<sup>10</sup> Povolení k zaměstnání může být v některých případech vydáno cizinci i bez ohledu na situaci na trhu práce. Jedná se např. o cizince, kteří v ČR vykonávají stáž nebo cizince do 26 let věku, kteří jsou zaměstnáni v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní atd.

Povolení k zaměstnání je vydáváno maximálně na 2 roky a je možné ho opakovaně prodloužit, vždy však pouze na další 2 roky. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) doporučilo 11. 3. 2010 zpřísnit vydávání a prodlužování pracovního povolení k zaměstnávání cizincům ze třetích zemí. Důvodem byla podle MPSV vysoká nezaměstnanost v ČR<sup>11</sup>. Opatření se dotklo přibližně 66 234 cizinců z třetích zemí, kteří již v ČR pracují, ale také nově přichozích cizinců z třetích zemí. Prodloužení povolení k zaměstnání od března 2010 získají pouze cizinci, jejichž pracovní místa jsou jen těžko obsaditelná občany ČR nebo EU/EHP a Švýcarska. Zrušení tohoto opatření lze očekávat až v době, kdy pomine světová hospodářská krize a míra nezaměstnanosti v ČR bude klesat.

Po pěti letech nepřetržitého pobytu v ČR může občan třetí země získat trvalý pobyt (cizinec musí disponovat vízem k pobytu nad 90 dnů, povolením k dlouhodobému pobytu, dokladem o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, dokladem o zajištění ubytování a dokladem prokazující požadovanou znalost českého jazyka). Trvalý pobyt ulehčuje život cizincům třetích zemí v naší republice, neboť získají v oblasti zaměstnání stejné právní postavení jako občané ČR, tzn., že kromě volného přístupu na pracovní trh jim připadne nárok také na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nárok na opatření aktivní politiky zaměstnanosti a v neposlední řadě také nárok na dávky v nezaměstnanosti.

Institut pracovního povolení reguluje počet a strukturu zaměstnaných cizinců v ČR. Pokud cizinec nesplňuje požadavky a nedostane pracovní povolení, pak je tu ještě možnost živnostenského podnikání cizinců, neboť při udělování živnostenského oprávnění není zkoumána situace na trhu práce.

#### ***2.4.1.2 Evidence úřadu práce a zaměstnavatele***

Úřad práce vede evidenci cizinců s povolením k zaměstnávání, cizinců, kteří jsou účastníci projektu zelených karet (více v podkapitole 3.2.3.2) a ostatních cizinců, u nichž se povolení k zaměstnávání nevyžaduje (vyjma písm. f) až i) §98 zákona o zaměstnanosti). Úřad práce také vede evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, včetně rodinných příslušníků občanů ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného státu EU. V případě, že má občan EU/EHP a Švýcarska bydliště na území ČR, může se na ÚP

---

<sup>11</sup> V únoru 2010 dosáhla míra nezaměstnanosti 9,9%

zaregistrovat jako uchazeč o zaměstnání, to se vztahuje i na cizince třetích zemí, kteří mají povolení k trvalému pobytu.

Zaměstnavatel je také povinen vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, jakož i všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem, viz [3].

#### **2.4.1.3 EURES**

EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je síť služeb pro usnadnění mezinárodní pracovní mobility v rámci volného pohybu osob. Součástí sítě EURES jsou všechny státy EU/EHP a dohodu o účasti má také Švýcarsko. ČR se součástí sítě EURES stala dnem vstupu do EU. Poskytování služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma způsoby. Na jedné straně databázemi zveřejněných volných pracovních míst, životních a pracovních podmínek, stavu trendů na trhu práce atd., „na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice“ (EURES, viz [24]).

#### **2.4.2 Podnikání cizinců s živnostenským oprávněním**

Podle zákona č. 455/91 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, mohou na území ČR provozovat živnost i cizinci a vztahují se na ně stejné podmínky jako na osoby české, pokud splní náležitosti dané tímto zákonem a souvisejícími předpisy. Cizinci zde mohou podnikat jako zahraniční fyzické osoby<sup>12</sup>, právnické osoby nebo mohou zakládat na území ČR organizační složky svého podniku v zahraničí. Vznik živnostenského oprávnění u zahraniční fyzické osoby, tj. u podnikatelů s pobytem nad 90 dnů za účelem podnikání, je podmíněno zápisem do obchodního rejstříku. Živnostenské oprávnění ostatních cizinců (občané EU/EHP, cizinci s trvalým pobytem a azylanty) vzniká dnem ohlášení, popř. dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese v případě koncesovaných živností.<sup>13</sup> Do

---

<sup>12</sup> Podle ČSÚ [3] je „za zahraniční fyzickou osobu považována osoba, která nemá na území ČR trvalý pobyt, ale musí mít povolení pobyt, nejedná-li se o občana členského státu EU nebo státu, s nímž má ČR uzavřenou smlouvu, která toto omezení nepřipouští (ustanovení se vztahuje i na občany státu, který je vázán mezinárodní smlouvou sjednanou evropským společenstvím a na občany státu, který je vázán Smlouvou o Evropském hospodářském prostoru)“.

<sup>13</sup> Mezi koncesované živnosti patří ty, kde je zvýšené bezpečnostní, zdravotní nebo hospodářské riziko a stát si nad nimi chce nechat určitý nadstandardní dohled. Mezi takové živnosti patří například provádění pyrotechnického průzkumu, směnářská činnost, silniční motorová doprava, provozování pohřební služby, výroba zbraní, výroba lihovin, provozování cestovní kanceláře atd.

celkového počtu podnikatelů s živnostenským oprávněním v ČR jsou zahrnutí podnikatelé cizinci s přechodným pobytem nad 90 dnů, podnikatelé cizinci s trvalým pobytem, azylanti, občané států EU/EHP a Švýcarska, kteří k získání živnostenského oprávnění doloží trvalý pobyt ze své země.

### **3 Migrační a integrační politika**

#### **3.1 Migrační politika ČR do roku 1989**

Hlavním ekonomickým cílem v poválečném Československu byla hospodářská obnova a znovuvvedení výroby do chodu. Důležitým předpokladem pro splnění těchto cílů bylo zajištění dostatečného počtu pracovních sil a jejich racionální využití vzhledem k jejich omezenému počtu. Ovšem počet dostupných pracovníků se v různých částech Československa lišil díky poválečné migraci obyvatelstva. Ke zvýšení pracovního kapitálu měly napomoci mezistátní dohody o příchodu zahraničních dělníků z Jugoslávie, Bulharska, Itálie, Rumunska a Polska.

V bývalém Sovětském svazu a v ostatních socialistických zemích Evropy byly zřízeny ekonomické koncepce na období pěti let, tzv. Pětiletky. První pětiletý plán byl přijat na období let 1949-1953 a jeho hlavním cílem byla výstavba a přestavba Československého hospodářství a s tím související zvýšení životní úrovně obyvatel. Ovšem problém nedostatku domácích pracovníků přetrvával i nadále a pro plnění pětiletých plánů muselo být systému mezivládních dohod využíváno až do převratu v roce 1989.

V 70. a 80. letech byly v ČSSR uzavírány dohody o vzájemném zaměstnávání především s Polskem, Vietnamem, Laosem, Čínou a Ukrajinou. Vysílající země počítali s tím, že jejich pracovníci načerpají v zahraničí zkušenosti, které pak využijí v domácí ekonomice.

Dlouholetou tradici v uzavírání mezivládních dohod měla ČSSR s Polskem, kdy polští pracovníci působili převážně v pohraničních okresech, které sousedily s Polskem.

V roce 1961 došlo k uzavření dohod o zaměstnávání polských občanů s polským vojvodstvím Wrocław a východočeským a severočeským krajem. V roce 1964 již pracovalo na území tehdejšího Československa 4 000 polských občanů. Dne 22. 1. 1964 byl podepsán Protokol a Ujednání mezi Státní plánovací komisí ČSR a Výborem pro práci Polské lidové republiky

(PLR) a tímto rokem začala oficiálně spolupráce mezi tehdejší ČSR a PLR. Ke konci roku 1970 pracovalo na našem území 15 000 polských občanů, viz [11].

Další dohody podepsané v 70. a 80. letech určovaly přesný výčet resortů a podniků, ve kterých byli polští pracovníci zaměstnáváni. Vysoká koncentrace polských pracovníků byla převážně v pohraničních podnicích, např. v textilním a sklářském průmyslu v severních Čechách nebo v hornickém a hutnickém průmyslu v Moravskoslezském kraji.

V roce 1974 byl zaznamenán nejvyšší počet polských zaměstnanců zaměstnaných v ČSSR od začátku spolupráce. Od roku 1970 do roku 1974 vzrostl jejich počet o 5 825. Od roku 1982 docházelo k poklesu dlouhodobě zaměstnaných pracovníků, ale naopak vzrostl počet zaměstnané polské mládeže v ČSSR, která byla zaměstnávána na základě ročních protokolů o krátkodobých sezónních brigádách v oblasti lesnictví a zemědělství. Další zemí, která dlouhodobě spolupracovala s ČSSR, bylo Maďarsko. Základním smluvním dokumentem byla mezivládní Dohoda ze dne 2. 12. 1985. Největší počet maďarských pracovníků byl zaměstnáván v oblastech stavebnictví a průmyslu v příhraničí na území Slovenska.

ČSSR nespolupracovala pouze se sousedními zeměmi, ale v 70. letech navázala spolupráci také s Vietnamskou socialistickou republikou (VSR). V letech 1974 a 1979 byly podepsány Dohody o odborné přípravě občanů VSR v československých organizacích. V rámci Dohody uzavřené v roce 1974 bylo přijato do středních odborných učilišť 5000 vietnamských občanů. Na základě Dohody z roku 1979 mohlo celkem 32 000 praktikantů a stážistů nastoupit do výrobní praxe v československých organizacích, která byla zaměřena na prohloubení kvalifikace v rámci pracovního procesu.

V 80. letech se spolupráce s VSR rozšířila i do oblasti dočasného zaměstnávání pracovníků s další odbornou přípravou. Nejvyšší počet zaměstnaných vietnamských pracovníků byl zaznamenán na konci roku 1983 (27 100 osob). Na základě rozhodnutí vlády VSR byla internacionální spolupráce v roce 1984 dočasně pozastavena a vysílání pracovníků do ČSSR bylo obnoveno o tři roky později. Vietnamští pracovníci byli uplatňováni zejména v odvětví strojírenském, hutnickém a dále pak v textilním, chemickém a potravinářském průmyslu.



Mezi další země, které spolupracovaly s ČSSR na základě mezivládních dohod bylo Mongolsko, Kubánská republika, Angolská lidová republika, Korejská lidově demokratická republika, Kyperská republika a Laoská lidová demokratická republika.

Kubánská republika společně s Korejskou lidově demokratickou republikou ukončily předčasně svou spolupráci z důvodů politických změn v ČSSR.

### **3.2 Migrační politika ČR po roce 1989**

Politické změny v letech 1989 – 90 měly zásadní dopad na zahraniční migraci v ČR. Především Praha se v 90. letech čím dál tím více stávala cílem nejen dočasné pracovní migrace, ale i trvalého přistěhovalectví. Podle oficiální evidence změn trvalého bydliště se v desetiletí 1990-2000 do České republiky trvale přistěhovalo 131 400 osob a vystěhovalo se z ní 43 700 osob, viz [1].

První desetiletí po roce 1989 lze *podle demografických údajů* rozlišit na tři migrační etapy. První etapa byla ovlivněna politickými změnami v roce 1989 a představovala především návratovou migraci, spojenou s rozdělením Československa. Ve druhé etapě 1993-1997 poklesla migrace se Slovenskem a do ČR začali přicházet migranti z jiných zemí. Třetí etapa 1998-2000 je spojena se snižováním intenzity zahraničního stěhování.

*Z hlediska postupu formování migračních politik* můžeme období od roku 1989 do současnosti rozdělit do tří period – na léta 1990-1996, 1996 – 1999 a 1999 do současnosti, viz [1].

#### **3.2.1 První období: 1990-1996**

Toto období je ve znamení liberálního přístupu k cizincům na území státu (neboli laissez faire). Téměř každý cizinec mohl vstoupit na území a mohl si dělat co chtěl, což je přisuzováno spontánnosti porevoluční doby. V roce 1992 nabyl v platnost nový zákon o pobytu cizinců, který usiloval o sledování migrace, její evidenci a možnost policejně zasáhnout proti nelegální migraci a cizincům, kteří nerespektovali zákonné požadavky. Cizinci, kteří chtěli v ČR legálně žít a pracovat, mohli do ČR přijet jako turisté a teprve až pak si najít práci a požádat o povolení k pobytu. Tento režim imigrační kontroly byl převzat ze

zákona z roku 1965<sup>14</sup>, který ale začal v 90. letech fungovat v odlišném právním a společenském kontextu a vytvořil tak z ČR zemi, do které směřovalo stále více imigrantů. V roce 1992 byl zřízen institut trvalého pobytu<sup>15</sup>, který poskytl právo manželům českých občanů na automatické získání trvalého pobytu v ČR, a uvolnila se vízová politika. Přiliv cizinců do ČR byl v tomto období sice evidovaný, ale málo usměrňovaný. Přílišný liberalismus způsobil, že každý cizinec sice mohl přijít, ale fakticky neexistovala legální cesta, jak se v zemi usadit a naturalizovat.<sup>16</sup> Jediným způsobem byl sňatek s českým občanem, což se v průběhu 90. let stávalo stále větším problémem, neboť stále více manželství vznikalo pouze spekulativně. Cizinci si jen tak „na oko“ vzali za úplatek českého občana, aby získali povolení k pobytu, trvalý pobyt, povolení k zaměstnání, aby mohli studovat bez nutnosti placení úhrady za studium. Fiktivní sňatky jsou problémem i v dnešní době, dokazuje to statistika ministerstva vnitra: mezi lety 2005 až 2006 vzrostl počet fiktivních sňatků o 80%, nejvíce mezi imigranty z Ukrajiny, Ruska, Vietnamu a Nigérie.<sup>17</sup>

Následující graf č. 3.1 ukazuje vývoj počtu cizinců na území ČR mezi lety 1986 – 1996. Jak je z grafu patrné, v roce 1992 počet cizinců na našem území výrazně vzrostl, což je dáno do souvislosti se zvýšenou československou migrací spojenou s rozdělením Československa. V dalších letech pak růst počtu cizinců ovlivňují i další národnosti, kteří do ČR přijížděli především z ekonomických důvodů.

---

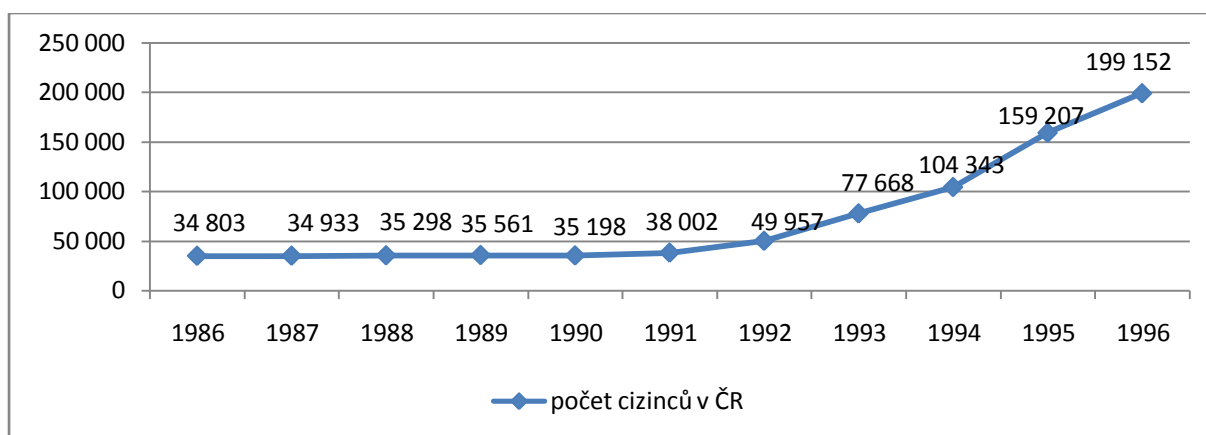
<sup>14</sup> Zákon o pobytu cizinců č. 68/1965 Sb. Na tento zákon navazovaly vyhlášky ministerstva vnitra.

<sup>15</sup> Místem trvalého pobytu se podle zákona č.133/2000 Sb. rozumí adresa pobytu občana v ČR, kterou si občan zvolí zpravidla v místě, kde má rodinu, rodiče, byt nebo zaměstnání.

<sup>16</sup> Naturalizací je myšleno udělení státního občanství cizinci. Cizinec, který žádá o udělení státního občanství, musí splňovat několik podmínek: musí mít 5 let povolen trvalý pobyt na území státu, musí prokázat, že v posledních 5 letech nebyl odsouzen za úmyslný trestný čin, dále musí prokázat znalost českého jazyka a musí plnit různě povinnosti jako je např. placení daní, pojistného, odvodů a poplatků.

<sup>17</sup> Novela zákona, která byla navržena v roce 2007, měla za cíl kromě jiného potříit účelové sňatky. Cizinec, který vstoupí do manželství s občanem, jenž má na území ČR trvalý pobyt, může získat trvalý pobyt až po dvou letech nepřetržitého života v ČR.

Graf č. 3.1 Vývoj počtu cizinců na území ČR



Zdroj: Český statistický úřad

Co se týče pracovní migrace „změnou společensko-ekonomických podmínek v ČSFR a dalších zemí v roce 1989 došlo k přehodnocení dosavadní formy spolupráce. Nová vláda převzala minulé závazky sjednané v mezinárodní oblasti a usnesením č. 274/1990 odsouhlasila ukončení dosud platných mezivládních dohod uzavřených s Vietnamskou socialistickou republikou, Polskou republikou, Kubánskou republikou, Mongolskou republikou, Maďarskou republikou, Korejskou lidově demokratickou republikou a Angolskou republikou o dočasném zaměstnávání a odborné přípravě s tím, že zahraniční občané přijatí do československých organizací k zaměstnání a k odborné přípravě dokončí své závazky v souladu s ustanoveními těchto dohod“, viz Boušková (2008, str. 3).

Největší počet pracovníků v 90. letech, kteří dokončovali své závazky v souladu s ustanovením mezivládních dohod, byl z Vietnamské socialistické republiky. Vzhledem k tomu, že nebylo možné zajistit na pracovním trhu dokončení pracovních závazků občanů VSR, rozhodla se vláda ČSFR v roce 1992 poskytnout VSR humanitární pomoc, ve výši 400 mil. Kčs na vytvoření pracovních míst pro vietnamské pracovníky, kteří předčasně ukončili pracovní poměr v československých organizacích a vrátili se zpět do vlasti.

I v 90. letech byly uzavírány mezivládní dohody o vzájemném zaměstnávání, neboť dohody byly vnímány jako regulace imigrace a migrace obyvatelstva. Kritériem pro uzavírání dohod byla situace na trhu práce a ekonomické potřeby hospodářství ČR.

V 90. letech byly uzavřeny tyto dvoustranné dohody:

- Dohoda mezi vládou ČSFR a vládou Spolkové republiky Německo (SRN) o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, podepsaná dne 23.4.1991,
- Dohoda mezi vládou ČSFR a vládou SRN o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v ČSFR k zaměstnávání na základě smlouvy o dílo, podepsaná dne 16.6.1992,
- Smlouva mezi ČR a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání, podepsaná dne 29.10.1992,
- Dohoda mezi vládou ČR a vládou VSR o vzájemném zaměstnávání českých a vietnamských občanů, podepsaná dne 4.6.1994,
- Dohoda mezi vládou ČR a vládou Ukrajiny o vzájemném zaměstnávání občanů ČR a občanů Ukrajiny, podepsaná dne 21.3.1996.

### **3.2.2 Druhé období 1996 – 1999**

Druhé období je označováno jako období restrikce a je charakteristické zpřísnováním cizineckých předpisů. Tento dopad byl podmíněn růstem nezaměstnanosti, uvědoměním si dlouhodobých dopadů nelegální migrace a snahou vyhovět požadavkům na přistoupení k Evropské unii (především plnění *acquis*), viz [1].

V roce 1999 byla přijata nová právní úprava o pobytu cizinců na území ČR.<sup>18</sup> Tento zákon přinesl zásadní změnu v oblasti trvalého pobytu. Předchozí zákon o pobytu cizinců<sup>19</sup> stanovoval, že dlouhodobý pobyt, udělený na základě pracovního povolení či podnikání, nemohl vést k trvalému pobytu. Na to navazovalo i znemožnění získání státního občanství<sup>20</sup>, které bylo vázáno na získání trvalého pobytu. Nový zákon upravil možnost všech cizinců získat trvalý pobyt na území ČR a to po deseti letech nepřetržitého pobytu.

---

<sup>18</sup> Dnem 1.1.2000 nabyl účinnosti zákon č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>19</sup> Zákon č.123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území ČSFR

<sup>20</sup> Zákon č. 40/1993 Sb. o nabytí a pozbývání státního občanství České republiky

### 3.2.3 Třetí období od 1999 do současnosti

Poslední období vývoje migrační politiky je obdobím kontrolovatelné a řízené migrace. V této fázi bylo vypracováno a schváleno mnoho významných dokumentů, díky nimž lze hovořit o počátcích migrační a integrační politiky v ČR. Nové směřování migrační a integrační politiky je ovlivněno přistoupením ČR do EU, kdy prioritně byly přijímány úpravy vynucené převodem práva ES/EU, např. návrh novely zákona o pobytu cizinců v roce 2005 předpokládal snížení délky nepřetržitého pobytu cizinců na území ČR k nároku na získání trvalého pobytu a to z deseti na pět let.

Mezi další významné dokumenty schválené v tomto období patří Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky schválené v roce 1999 a následně Koncepce integrace cizinců na území České republiky přijatá v roce 2000. Toto období je charakteristické legislativní činností v oblasti vymezování podmínek vstupu, pobytu, setrvání a výkonu ekonomické činnosti cizinců na území státu.

V roce 2003 byly vládou České republiky přijaty Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, které vymezují základní směr migrační politiky ČR<sup>21</sup>. Celkem 6 zásad zdůrazňuje roli státu a potvrzuje odklon od laissez faire:

1. stát je řídicím orgánem v oblasti migrace,
2. migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací,
3. potírání nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit
4. podpora legální migrace a imigrace,
5. zapojení nevládních organizací a dalších organizací občanské společnosti do realizace migrační politiky,
6. řešení migračních důsledků humanitárních krizí a odstraňování příčin těchto jevů.

Na tyto zásady se později odvolávaly další schválené dokumenty, např. Akční plán boje s nelegální migrací přijatý vládou v únoru 2004, kdy za opatření předcházení nelegální migrace řadí nekladení překážek legální migraci, tedy 4. zásadu.

---

<sup>21</sup> Dokument byl přijat usnesením č. 55 ze dne 13. ledna 2003

Podpora legální migrace pokračovala projektem Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, který byl zahájen v roce 2003 nebo projektem Zelených karet, který byl spuštěn v roce 2009. V následujících kapitolách budou oba tyto projekty podrobněji rozebrány.

### **3.2.3.1 Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**

Cílem projektu bylo přilákat do ČR kvalifikované pracovníky, kterým byla poskytnuta možnost se na území státu usadit i se svými rodinami. Tento dokument poprvé od vzniku novodobé České republiky podporuje trvalou pracovní migraci a zahraniční pracovní migrace přestává být orientovaná pouze na nekvalifikované pracovníky, kteří „zaplňovali“ volná pracovní místa, o které čeští pracovníci neměli zájem a je směřována na podporu přílivu kvalifikovaných pracovních sil.

Pilotní pětiletá fáze projektu byla zahájena v roce 2003. V říjnu roku 2008 vláda ČR schválila pokračování projektu v již nepilotní podobě. Projekt pokračuj i v současné době a mohou se do něj přihlásit kvalifikovaní zahraniční pracovníci z 51 zemí<sup>22</sup>, absolventi českých vysokých škol ze všech třetích zemí, kteří ukončili studium v roce 1995 a později, absolventi českých středních škol ze všech třetích zemí, kteří ukončili studium maturitou, absolutoriem nebo výučním listem v roce 2000 nebo později. Další podmínkou pro zařazení do projektu je povolení k zaměstnání, které zájemci získají, pokud si sami najdou legální zaměstnání v ČR. Zájemci o zařazení do projektu musí také disponovat odpovídajícím pobytovým statutem (vízem nad 90 dní za účelem zaměstnání, povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání<sup>23</sup> nebo Zelenou kartou typu A nebo B), minimálně středoškolským vzděláním ukončeným maturitou a v počítačové výběrové proceduře musí zájemci dosáhnout minimálně 25 bodů z celkových 66 bodům (hodnotí se věk, pracovní poměr v ČR, předchozí pracovní zkušenost, získané vzdělání, zkušenosti se životem v ČR, jazyková vybavenost, rodina: manžel/manželka, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě).

---

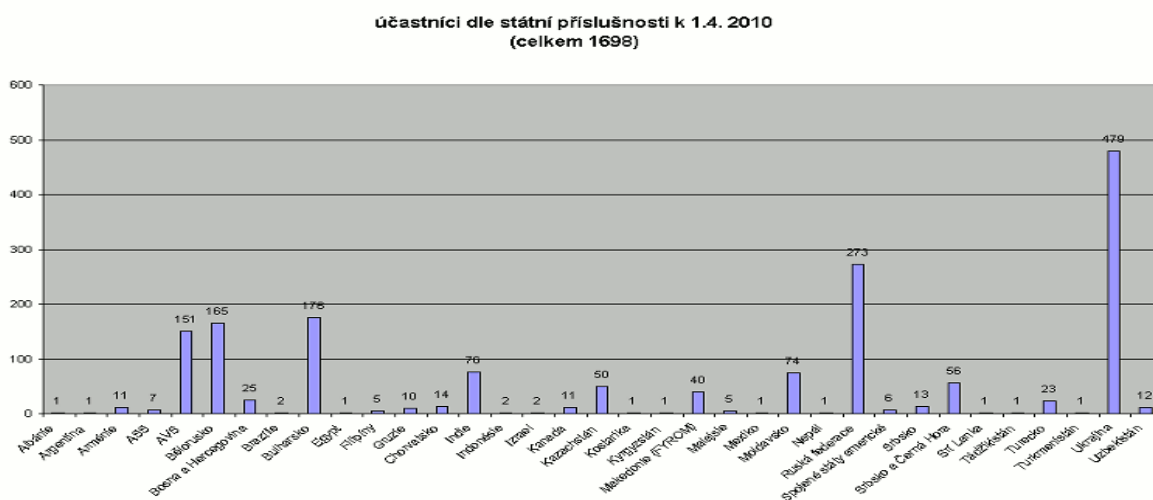
<sup>22</sup> Albánie, Argentina, Arménie, Austrálie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Brazílie, Černá Hora, Filipíny, Gruzie, Guatemala, Honduras, Chile, Chorvatsko, Indie, Indonésie, Izrael, Japonsko, Jihoafrická republika, Kambodža, Kanada, Kazachstán, Korejská republika, Kostarika, Kuba, Kyrgyzstán, Laos, Makedonie (FYROM), Malajsie, Mexiko, Moldavsko, Myanmar, Nepál, Nikaragua, Nový Zéland, Panama, Paraguay, Ruská federace, Salvador, Singapur, Spojené státy americké, Srbsko, Srí Lanka, Tádžikistán, Thajsko, Turecko, Turkmenistán, Ukrajina, Uruguay a Uzbekistán.

<sup>23</sup> Od 1.6.2009 zájemci z Moldavska, Tádžikistánu, Turkmenistánu, Ukrajiny a Uzbekistánu musí k žádosti o vízum k pobytu nad 90 dní nebo dlouhodobému pobytu předložit lékařskou zprávu potvrzující, že nejsou nakaženi tuberkulózou, syfilitidou a že nejsou HIV pozitivní

Výhodou projektu je možnost získání trvalého pobytu po dvou a půl letech a v případě, že je zájemce zařazen do skupiny vysoce kvalifikovaných pracovníků<sup>24</sup>, již po jednom a půl roce.

K 1.2.2010 se projektu zúčastnilo celkem 1698 zahraničních pracovníků, z toho 1059 mužů. Největší zastoupení pracovníků pochází z Ukrajiny (28%), Ruska (16%), Bulharska (10%) a Běloruska (9,7%) o čemž se můžeme přesvědčit v grafu č. 3.2. O projekt mají největší zájem lidé v mladším produktivním věku od 24-35 let, kteří tvoří 69% ze všech zúčastněných cizinců. Druhou největší skupinu tvoří cizinci ve věku nad 35 let, ti tvoří 29% ze všech účastníků a zbylé 2% tvoří lidé do 28 let věku. Co se týče vzdělanostní struktury, do projektu jsou nejvíce zapojeni vysokoškolsky vzdělaní pracovníci s dokončeným vysokoškolským magisterským programem, kteří tvoří 53,8% ze všech zúčastněných cizinců. Pracovníci s dokončeným vysokoškolským bakalářským programem tvoří 17,7% a pracovníci s úplným středním odborným vzděláním tvoří 11%. Kvalifikovaní pracovníci jsou nejvíce zaměstnáváni v oblasti IT, administrativě a v technických profesích. Asi největší překážkou vstupu do programu je, že účastníci si musí najít zaměstnání a ubytování sami a to je v současném období hospodářské krize problém, což se projevilo i na ne příliš vysoké účasti cizinců v programu.

**Graf č. 3.2: Účastníci projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**



**Zdroj: MPSV**

<sup>24</sup> Za vysoce kvalifikovaného pracovníka je považována osoba, která má VŠ vzdělání, má v ČR zaměstnání na vysokoškolské pozici, má minimálně 1,5 pracovní praxe odpovídající současnému zaměstnání a jeho VŠ vzdělání odpovídá současnému zaměstnání

### 3.2.3.2 Zelené karty

Hlavním nástrojem projektu Zelených karet je zelená karta, která je jednak povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR a současně osvědčením o oprávnění vykonávat na území ČR zaměstnání. Před zrealizováním tohoto projektu trvalo obsazení volného pracovního místa cizincem pět až šest měsíců. Smyslem projektu zelených karet bylo usnadnění a zrychlení procesu zaměstnávání cizinců na území ČR, konkrétně:

- Odstraněním nadbytečných administrativních překážek bránících přístupu cizinců na český trh práce v profesích, které nebudou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce zaměstnavatelem obsazena českým občanem, občanem jiného členského státu EU nebo jejich rodinnými příslušníky.
- Zjednodušením postupu při zaměstnávání cizinců. *„Zaměstnavatel již při zaměstnávání držitele zelené karty nemusí o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí žádat. Nahlásí pouze volné pracovní místo na úřad práce. Pokud se toto volné pracovní místo nepodaří v prvních 30 dnech obsadit domácím pracovníkem či pracovníkem z EU nebo jeho rodinnými příslušníky, bude automaticky přeneseno do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelených karet vedenou MPSV ČR“ viz [27].*

Projekt zelených karet je prioritně zaměřen na vysoce kvalifikované pracovníky s ukončeným vysokoškolským či nižším vzděláním, ale v případě, že se český trh práce potýká s nedostatkem nízkokvalifikovaných pracovníků, je možné vydat zelené karty i této skupině pracovníků.

Podle kvalifikace pracovníků jsou zelené karty rozděleny na 3 typy:

- typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál
- typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen
- typ C: pro ostatní pracovníky

Pracovním místem vhodným pro klíčový personál je takové pracovní místo, na které zaměstnavatel požaduje zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a u kterého je obsazení cizincem žádoucí. Jedná se o:



- pracovníky s vysokou odbornou kvalifikací pro určité práce, úkoly a pracovníky disponující znalostmi nezbytnými pro chod podniku,
- profese, jejichž nedostatečná přítomnost ohrožuje chod podniku nebo může způsobit ekonomické ztráty,
- vyšší management.

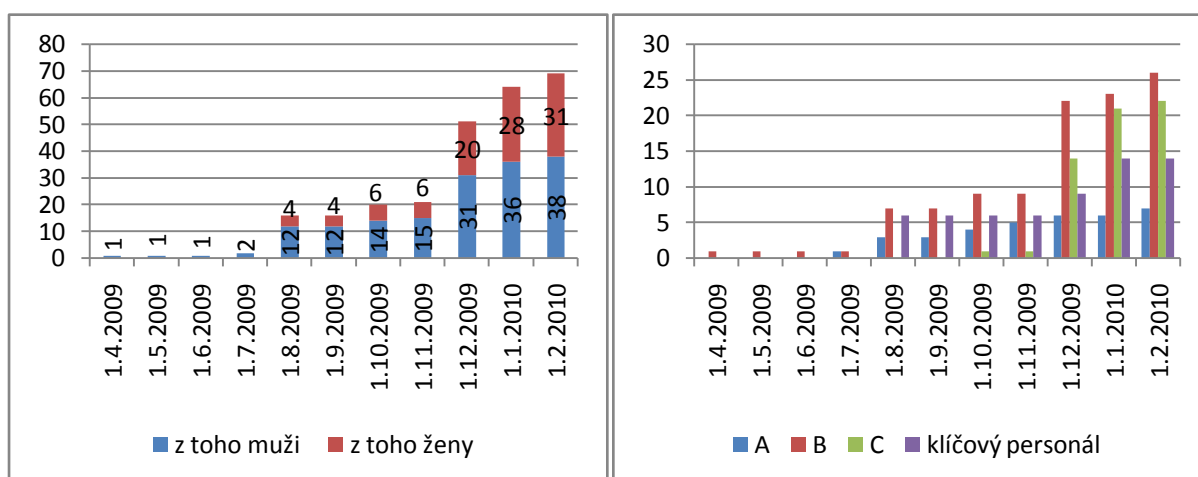
Platnost karet je pro vysoce kvalifikované pracovníky (typ A a B) na 3 roky, s možností dalšího prodloužení o 3 roky a pro nekvalifikované pracovníky maximálně 2 roky, bez možnosti dalšího prodloužení.

O zelenou kartu mohou zažádat cizinci, kteří nejsou členy EU/EHS nebo Švýcarska a jsou občany těchto zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina.

Graf č. 3.3 nám ukazuje vývoj počtu zaměstnaných cizinců, kteří požádali o zelenou kartu. V grafu jsou vynechány měsíce od ledna do března 2009, neboť v počátcích projektu byl počet cizinců se zelenou kartou nulový. Od dubna do března 2009 byla vydána pouze jedna zelená karta typu B, kterou získal muž ze Srbska zaměstnaný v jihomoravském kraji. V srpnu se počet držitelů zelených karet začal pomalu zvyšovat. Bylo zaznamenáno celkem 16 držitelů karet a z toho 4 byly ženy.

Zelenou kartu typu A vlastnili 3 vysokoškolsky vzdělaní cizinci, typu B 7 cizinců s minimálním požadavkem na ukončené vzdělání a 6 cizinců získalo kartu pro klíčový personál. Mezi listopadem a prosincem 2009 se počet držitelů karet zvýšil více než dvojnásobně. Od prosince 2009 se pak počet cizinců každý měsíc zvyšoval. V únoru 2010 bylo zaznamenáno celkem 69 držitelů karet a podíl žen a mužů se téměř vyrovnal. Držitelé karet pocházeli většinou ze Srbska, Ukrajiny, Spojených států a Makedonie.

Graf č. 3.3 Zaměstnanost cizinců se zelenou kartou dle pohlaví a dle typu zelené karty



Zdroj:MPSV

Jak je z uvedených grafů patrné, v počátcích projektu o karty nebyl moc velký zájem, příčinou je, že koncepce projektu sice vznikla v době, kdy se čeští zaměstnavatelé potýkali s nedostatkem pracovních sil, ale projekt byl odstartován až v době, kdy na trh práce začala mít vliv hospodářská krize. Podniky kvůli menšímu počtu zakázek, nižšímu odbytu nebo kvůli úsporným opatřením začali propouštět své zaměstnance a o cizince z třetích zemí tak díky rostoucí nezaměstnanosti nebyl zájem. V poslední době se počet volných pracovních míst zvyšuje a s tím souvisí i zvyšující se počet držitelů zelených karet.

### 3.3 Integrovaná politika ČR po roce 1989

Otevřením českých hranic a členstvím v EU se ČR musela vypořádat s čím dál tím větším přílivem cizinců do naší vlasti. Zásadním důvodem vytvoření integrační politiky ČR je skutečnost, že dočasná pracovní migrace se v podmínkách ČR postupně mění v trvalou imigraci. Imigranty je zapotřebí začlenit do společnosti a vytvořit pro ně vhodnou politiku ucelené hospodářské, sociální a kulturní integrace.

Integrací cizinců se podle Ministerstva vnitra ČR rozumí proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.

Stejně tak jako migrační politika ČR, tak i integrační politika ČR prošla určitým vývojem a můžeme ji rozdělit do tří fází.

### **3.3.1 První fáze (1990 – 1998)**

Bezprostředně po pádu železné opony se ČR musela vypořádat s faktem, že se z emigrační země postupně stávala země imigrační. Do ČR začali proudit uprchlíci, kteří u nás hledali ochranu. ČSFR ratifikovala 26.11.1991 Úmluvu o právním postavení uprchlíků (Ženevská konvence) společně s Protokolem týkajícím se právního postavení uprchlíků. Úmluva i Protokol vstoupili v ČSFR v platnost 24.2.1992. Úmluva o právním postavení uprchlíků byla vyhlášena v Ženevě 28. 7. 1951 Valným shromážděním OSN a je považována za nejdůležitější pramen mezinárodního uprchlického práva. Jsou v ní vymezena práva uprchlíků a závazky uprchlíka vůči hostitelské zemi včetně definice uprchlíka. Protokol týkající se právního postavení uprchlíků byl přijat 31.ledna 1967 v New Yorku a významným způsobem rozšířil platnost Úmluvy.

V roce 1990 byl přijat zákon č. 498/1990 Sb., o uprchlících. Účelem tohoto zákona bylo upravit postup státních orgánů v řízení o postavení uprchlíka a stanovit práva a povinnosti cizinců, kteří požádali o přiznání nebo kterým bylo přiznáno postavení uprchlíka. Přestože tento zákon vycházel z Ženevské konvence, obsahoval některá ustanovení, která s ní nebyla v souladu (např. odlišná definice uprchlíka).

Mezi hlavní proud přistěhovalců v tomto období patřili ekonomičtí imigranti, kteří na naše území přijížděli především z Ukrajiny, Ruska a Vietnamu a chtěli se zde usadit natrvalo. V této fázi nebylo ministerstvo vnitra ČR příliš aktivní, neboť stále nebyla ujasněná strategie, zda má česká společnost aktivně usilovat o trvalé usídlení přistěhovalců, anebo zda tuto otázku nechá „přirozenému“ vývoji. Hnacím motorem při utváření integrační politiky ČR byla Rada Evropy, která zpočátku ovlivňovala náplň vládních dokumentů v otázkách integrace.

Ve spolupráci s Radou Evropy připravilo ministerstvo vnitra několik akcí, které měly za úkol aktivizovat všechny příslušné orgány a instituce, jež by se měly podporou integrace cizinců zabývat a navázat mezinárodní spolupráci v dané oblasti. Mezi nejvýznamnější akci patří

Národní kulatý stůl na téma vztahy mezi komunitami a integrace cizinců<sup>25</sup>, která se uskutečnila v roce 1998.

### 3.3.2 Druhá fáze: 1999 – 2003

V této fázi bylo úkolem ministerstva vnitra, jakožto hlavního garanta integrační politiky ČR, zformulovat celkovou integrační strategii, zajistit aktivní podporu výzkumu a sběru informací, zavést dotační programy pro posílení spolupráce s nevládním sektorem a sdružením přistěhovalců a přesunout realizaci integračních politik na nižší úroveň veřejné správy.

V průběhu tohoto čtyřletého období se podařilo motivovat ke spolupráci neziskový sektor a vzbudit zájem sdělovacích prostředků o problematiku migrace. Pokroku bylo dosaženo taky v oblasti výzkumu a sběru informací, ale také při vytváření podmínek pro informovanost cizinců, pomocí příruček a webových stránek.

Základní integrační strategie byly zformulovány ve 2 dokumentech vydaných v tomto období:

1. Zásady koncepce integrace cizinců
2. Koncepce integrace cizinců

#### 3.3.2.1 Zásady koncepce integrace cizinců

Zásady byly přijaty ministerstvem vnitra v roce 1999 a byly vypracovány ve spolupráci s Radou Evropy, která plnila roli poradního orgánu. Dokument obsahuje 15 zásad a konstatuje, že integrace cizinců je úkolem státní správy. Koncepce dokumentu je založena na principech rovného přístupu a rovné příležitosti. Za klíčové partnery při vytváření multikulturní společnosti jsou zde považovány imigrační komunity. Imigrační komunita je charakterizována jako vnitřně soudržné společenství, které má své kořeny v jiné zemi a příslušníky komunity spojuje historické vědomí, kultura, jazyk, národní identita nebo etnická příslušnost.<sup>26</sup> Partnerství mezi imigračními komunitami a vládou je založeno na vytvoření legislativně-právních podmínek a k zajištění ochrany a přístupu legálně a dlouhodobě usazených cizinců k základním lidským právům a svobodám, včetně politických,

<sup>25</sup> Dalšími akcemi byly Kulaté stoly na téma vztahy mezi komunitami a integrace cizinců ve vybraných okresech a Seminar on Strategies of Implementing Integration Policies

<sup>26</sup> Sociologický slovník [ý] pojem etnikum definuje jako „skupinu jedinců, kteří se od jiných skupin odlišují svou etnicitou neboli souhrnem faktorů kulturních, rasových, teritoriálních a jazykových, dále pak svou historií, sebepojetím, vědomím společného původu a také tím, že jsou jako etnický odlišní vnímáni druhými. Na rozdíl od rasy příslušníci etnika nemají takové fyzické znaky, kterými by se výrazně lišili od příslušníků většiny“.

hospodářských, sociálních a kulturních práv s ohledem na délku a účel jejich pobytu na území ČR. Zásady se staly obecným výchozím dokumentem pro přípravu Koncepce integrace cizinců na území ČR.

### **3.3.2.2 Koncepce integrace cizinců na území ČR**

Koncepce integrace cizinců je považována za základní dokument, který odstartoval vývoj migrační politiky ČR. Koncepce byla přijata v prosinci roku 2000 a vychází ze Zásad koncepce integrace cizinců a dokumentů Evropské unie, především z dokumentu Závěry z Evropské rady v Tampere z roku 1999, jejichž hlavní myšlenkou je přibližování cizinců s dlouhodobým nebo trvalým pobytem právnímu postavení občanů dané země, posilování rovného přístupu a příležitostí a ochrana před diskriminací.

Na rozdíl od Zásad koncepce integrace cizinců již není cílová pozornost věnována celkové imigrační komunitě, ale občanské integraci jednotlivců, tj. cizincům s dlouhodobým legálním pobytem, kteří žijí na území ČR po dobu nejméně jednoho roku. Integrace každého občana do života společnosti probíhá individuálně a cílevědomě. Kromě cizinců jsou do programu zapojeni i občané ČR, což má za cíl navzájem sblížit majoritní a minoritní skupinu obyvatel ČR.

Podle ministerstva vnitra má koncepce 5 hlavních cílů:

1. Přiblížení postavení legálně a dlouhodobě usazených cizinců právnímu postavení občanů ČR, přístup cizinců k základním lidským právům a svobodám,
2. Uplatnění principu rovného přístupu a rovné příležitosti pro cizince,
3. Intervence státu v oblasti vytváření podmínek pro integraci legálně a dlouhodobě usazených cizinců a ovlivnění vztahů občanů a cizinců,
4. Boj proti nelegální migraci a snižování bezpečnostních rizik spojených s imigrací a integrací,
5. Vytvořit veřejnou správou základní, organizační, koordinační, administrativní a ekonomické podmínky pro dlouhodobou realizaci Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR.

Koncepce je realizována veřejnou správou, zejména ministerstvem vnitra, ministerstvem práce a sociálních věcí, školství, mládeže a tělovýchovy, průmyslu a obchodu, kultury, pro místní rozvoj a zdravotnictví. Koncepcí se vedle ministerstev zabývá také celá řada dalších

institucí, např. Český statistický úřad,<sup>27</sup> akademická obec, okresní úřady, resp. jejich Poradní orgány pro integraci cizinců v okresech a nestátní neziskové organizace.

Vláda ČR se v roce 1999, v rámci Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR, zavázala aktivně podporovat nestátní neziskové organizace, včetně sdružení cizinců. Vláda poskytuje finanční prostředky na projekty, které podporují integraci cizinců v rámci Koncepce integrace cizinců na území ČR. Projekty jsou zaměřeny zejména na oblasti sociálního a právního poradenství, prevenci intolerance, rasismu a diskriminaci cizinců, podpory kulturního a náboženského života cizinců a v rozvoji vztahů cizinců a jejich komunit s občany. Mezi nejvýznamnější nestátní organizace patří Český helsinský výbor, Centrum pro integraci cizinců, Centrum pro otázky migrace nebo Organizace pro pomoc uprchlíkům. V roce 2003 poskytlo ministerstvo vnitra na realizaci projektů nestátních neziskových organizací částku ve výši 8 944 000 Kč.

I přes to, že se Koncepce zaměřuje na individuální práva cizinců, není možné vždy plně vyhovět potřebám cizinců, zejména co se týče oblasti tradic. Podle Koncepce není možné tolerovat postoje a chování neslučitelné s českým právním řádem, např. vynucené sňatky, polygamii, omezování přístupu ke vzdělání a zdravotnictví nebo zákaz zaměstnání a domácí násilí, viz [1].

### 3.3.3 Třetí fáze: současnost

Třetí fáze započala převedením agendy spojené s koordinací realizace Koncepce integrace cizinců na území ČR z Ministerstva vnitra ČR na Ministerstvo práce a sociálních věcí, na základě usnesení vlády ČR ze dne 10. 12. 2003 č. 1252. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vypracovalo na konci roku 2004 integrační materiál k realizaci Koncepce integrace cizinců do konce roku 2004 a postup při realizaci Koncepce integrace cizinců v roce 2005.<sup>28</sup> Materiál se pozastavuje nad neefektivností dosavadních integračních přístupů, kterou spatřuje v jejich přílišné obecnosti. V koncepcích není například uvedeno, jak konkrétně se má právní postavení cizinců přiblížit právnímu postavení občanů nebo jaké integrační povinnosti mají cizinci. MPSV chce tyto nedostatky odstranit vypracováním podrobné právní úpravy integrace imigrantů. Podle Barši, Baršové (2005, str. 237) „*se dokument explicitně hlásí*

---

<sup>27</sup> Český statistický úřad vydává od roku 2001 výroční publikaci Cizinci v ČR a vytvořil i webové stránky věnované speciálně cizincům. ([www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/cizinci\\_v\\_cr](http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/cizinci_v_cr))

<sup>28</sup> Usnesení vlády ze dne 5. ledna 2005 č. 5

*k novému evropskému trendu: posílení individuální a individualizované integrace jako záměrného a uvědomělého procesu, který lze chápat jako uzavření a naplňování „smlouvy“ mezi přistěhovalcem a hostitelskou společností“.*

V současné době je agenda, spojená s koordinací realizace Koncepce integrace cizinců, znovu převedena na Ministerstvo vnitra ČR na základě rozhodnutí vlády ČR č. 979 ze dne 23. července 2008. MPSV je zodpovědné za integraci cizinců v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a sociálního začleňování.

V únoru 2006 byla usnesením vlády ČR č. 126 přijata Aktualizovaná koncepce integrace cizinců, kterou vypracovalo MPSV. Hlavním cílem aktualizované verze bylo vytvoření podmínek, které umožní občanům třetích zemí jednodušší začlenění do české společnosti a to prostřednictvím znalosti českého jazyka, ekonomickou soběstačností, orientací cizince ve společnosti a dostatečnými vztahy cizince s majoritními členy společnosti. Výsledky plnění migrační politiky jsou každoročně předkládány vládě prostřednictvím Zprávy o realizaci Koncepce integrace cizinců.

Pokud by nebyl kladen dostatečný důraz na posílení vztahů cizinců s majoritními členy společnosti, mohl by vzniknout problém s vytvářením uzavřených komunit imigrantů, společenskou izolací a sociálním vyloučením cizinců. Na to by navazovaly další problémy jako je zvýšená kriminalita v daných oblastech, rostoucí nezaměstnanost atd., příkladem mohou být imigrační komunity ve Francii nebo ve Švédsku.

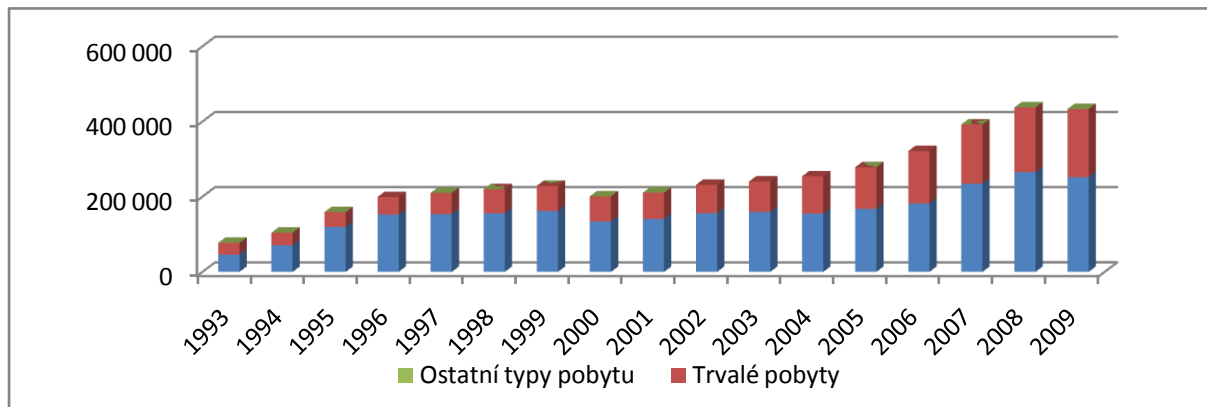
## **4 Vývoj pracovní migrace nízkokvalifikované pracovní síly**

### **4.1 Cizinci a jejich zaměstnanost na území České republiky**

Cizinci v ČR v dnešní době tvoří 4% z celkového počtu obyvatelstva. Statistická data potvrzují, že Česká republika se po pádu železné opony stala cílovou zemí migrace. Do ČR od 90. let proudí stále větší počet migrantů, což nám dokazuje graf č. 4.1. Od roku 1993 do roku 2009 vzrostl počet cizinců na území ČR téměř šestinásobně, a to ze 77 668 cizinců v roce 1993 na 433 305 cizinců v roce 2009. Každoročně také narůstá počet cizinců s trvalým pobytem, což signalizuje, že ČR by se měla zaměřit na vývoj integrační politiky cizinců, neboť růst počtu cizinců mění z dlouhodobého hlediska národnostní a etnickou strukturu

obyvatelstva. Povolení k trvalému pobytu tvořila v roce 2009 téměř 42% ze všech typů pobytů.

Graf č. 4.1: Vývoj počtu cizinců v ČR (1993 - 2009)



Zdroj: Český statistický úřad

Nejvíce cizinců se v roce 2009 nacházelo v Praze (34%), dále ve středočeském (13%), jihomoravském (8,5%) a ústeckém kraji (7%). Jak můžeme vyčíst z tab. č. 4.1 nejčastějším důvodem příchodu cizinců do ČR v roce 2007 bylo získání zaměstnání (31,4%), s čímž souvisí i příchod rodinných příslušníků do ČR za účelem sloučení rodiny (31,3%). Povolení k trvalému pobytu pak získalo 18,3% cizinců.

Tab. č. 4.1: Cizinci v ČR dle účelu pobytu

Cizinci v ČR dle účelu pobytu (k 31.12.2007)			
účel pobytu	počet povolení	účel pobytu	počet povolení
<b>Celkem</b>	<b>347 649</b>	Volné právo usídlení (krajané,...)	1 745
Studium a praxe	6 503	Usídlení (povolení k trvalému pobytu)	63 678
Podnikání na živnostenský list	44 395	Rodinní příslušníci a sloučení rodiny	108 913
Společník v právnické osobě	-	Azylanti	2 507
Zaměstnání	109 452	Humanitární statut; dočasná ochrana	203
Ostatní ekonomické aktivity	149	Ostatní	10 104

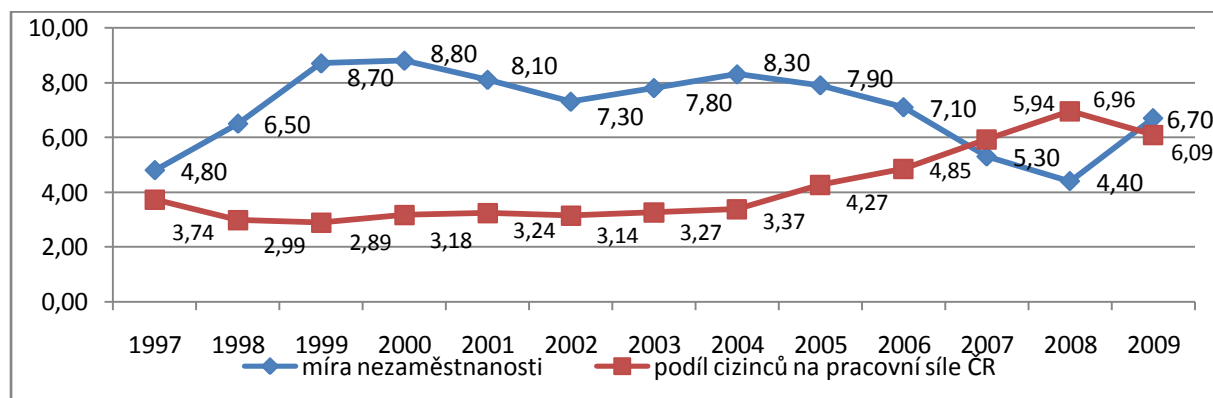
Zdroj: Český statistický úřad

V roce 2007 bylo vydáno 109 452 povolení k zaměstnání. S tím souvisí také věková skladba cizinců, neboť nejpočetněji byli v roce 2009 zastoupeni cizinci věkové kategorie mladšího produktivního věku 20 – 34 let, kteří tvořili 58% všech legálně pobývajících cizinců v ČR. S rostoucím počtem vydaných povolení k zaměstnání stoupá podíl cizinců na pracovní síle



v ČR. Tento podíl roste již od roku 1993, což bylo dáno poměrně volnými legislativními podmínkami zaměstnávání cizinců, které se zpřísnili až v roce 1997 kvůli rostoucí nezaměstnanosti v ČR a snaze o vyhovění požadavků na přistoupení ČR do EU. Mezi lety 1997 – 2004 podíl cizinců na pracovní síle klesl, ale od roku 2004 podíl cizinců opět stoupá, což je dáno vstupem ČR do EU a nedostatkem pracovníků v určitých odvětvích výroby a služeb. Graf č. 4.2 nám ukazuje vzájemný vývoj průměrné míry nezaměstnanosti a zahraniční zaměstnanosti<sup>29</sup>. Mezi lety 2002 – 2005 docházelo k současnému růstu průměrné míry nezaměstnanosti a zahraniční zaměstnanosti. Důvodem mohla být neochota českých pracovníků obsazovat volná pracovní místa na sekundárním trhu práce, neboť rozdíl mezi sociálními dávkami a příjmy ze zaměstnání na tomto trhu práce nebyl příliš velký. Volná pracovní místa pak většinou byla obsazována nízkokvalifikovanými pracovníky ze zahraničí. Od roku 2005 do roku 2008 se obě křivky sblížovaly, díky klesající míře nezaměstnanosti. Zajímavým jevem je situace mezi lety 2007 – 2009 kdy se zahraniční pracovní migrace ocitla nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti, což je dáno pozitivním růstem české ekonomiky a zvýšeným přílivem pracovníků z Ukrajiny, Vietnamu a Mongolska. Pozitivní vývoj české ekonomiky ovšem zastavila světová finanční krize a od roku 2008 míra nezaměstnanosti opět stoupá, s čímž souvisí také pokles volných pracovních míst.

Graf č. 4.2: Vývoj podílu cizinců na pracovní síle a vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: Český statistický úřad

I projekt dobrovolných návratů může souviset s klesající křivkou podílu cizinců na pracovní síle ČR od roku 2008, jehož smyslem bylo nabídnout bezplatnou letenku a finanční příspěvek

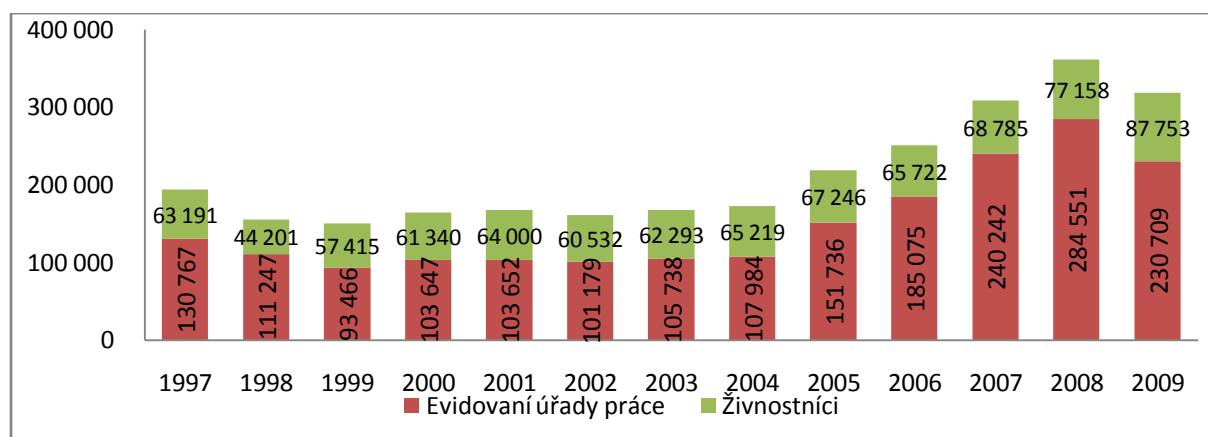
<sup>29</sup> Do zahraniční zaměstnanosti jsou zahrnuti cizinci v postavení zaměstnanců (evidovaní na ÚP, včetně společníků, členů statutářů družstev a o.s., kteří se věnují také plnění běžných úkolů pro společnost a rovněž jsou od října 2004 povinni žádat ÚP o povolení k zaměstnání) a cizinci na základě živnostenského oprávnění.

cizincům z třetích zemí, kteří v důsledku hospodářské krize přišli o zaměstnání a zamezit tak nelegální migraci. Projekt byl rozdělen do dvou fází. V první fázi projektu se v období od února do července 2009 zaregistrovalo 1 871 cizinců a téměř 97% z nich opustilo území ČR. Projekt byl ukončen v prosinci 2009 a celkově se do něj zaregistrovalo 2 089 cizinců, tedy jedna třetina z celkového počtu možných zájemců o zaměstnání. Největší zájem o využití projektu projevíli občané Mongolska (64%) a Uzbekistánu (15%) a Vietnamu (14%). V rámci projektu dobrovolných návratů byl také zrealizován jednorázový projekt v období od září do prosince 2009, který byl určen pro cizince z třetích zemí, kteří v ČR pobývali bez platného pobytového oprávnění. Do tohoto projektu se registrovalo pouze 169 osob.

#### 4.1.1 Zaměstnanost cizinců dle jejich ekonomické aktivity

Celkové zahraniční zaměstnanosti dominují cizinci evidovaní na úřadech práce, jejichž podíl v roce 2009 činil 72,4 %. Z následujícího grafu č.4.3 je patrné, že zahraniční zaměstnanost od roku 1997 díky vlivu restriktivních opatření v oblasti cizinců klesala. K výraznějšímu růstu počtu cizinců v postavení zaměstnanců došlo až v roce 2005. Vstupem do EU se zvýšila atraktivnost českého trhu práce, což je jedním z pull faktorů zahraniční pracovní migrace pro občany třetích zemí. Od roku 2008 počet cizinců evidovaných na ÚP klesal z důvodů zvyšující se nezaměstnanosti v ČR a úbytku volných pracovních míst. Meziroční pokles zaměstnaných cizinců činil v tomto roce 53 842 osob.

Graf č. 4.3: Vývoj zaměstnanosti cizinců dle typu ekonomické aktivity



Zdroj: Český statistický úřad

Vývoj zaměstnanosti cizinců s živnostenským oprávněním byl ovlivněn legislativními změnami živnostenského zákona v letech 1998 a 2002. Restriktivní opatření způsobilo pokles

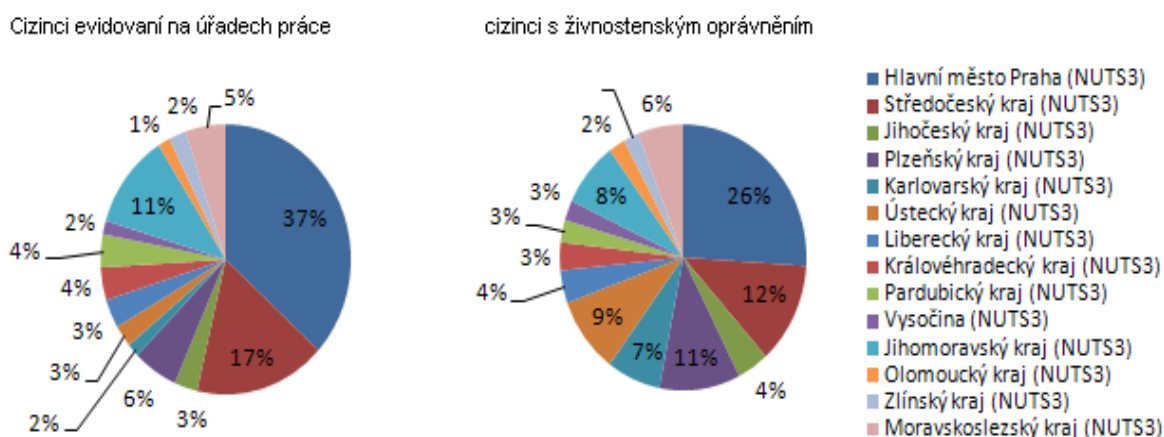
počtu cizinců s živnostenským oprávněním o 30% v roce 1998 oproti roku 1997. V roce 2002 již nebyl pokles tak patrný, neboť novela živnostenského zákona zpřísnila pravidla pouze pro občany třetích zemí. Naopak cizincům ze zemí EU umožnil podnikat pouze na základě příslušnosti k EU a od roku 2004 podnikali za stejných podmínek jako občasně ČR. V souvislosti se zmírněním podmínek pro podnikání občanů třetích zemí na území ČR v roce 2006 vzrůstá od tohoto roku počet cizinců s živnostenským oprávněním. Cizinci již nemusejí předkládat povolení k pobytu za účelem podnikání, ale pouze povolení k dlouhodobému pobytu. Počet cizinců s živnostenským oprávněním od roku 2005 do roku 2009 stoupl o 30%. A jen mezi roky 2008 a 2009 stoupl počet o více než 10 000. Důvodem může být neochota občanů třetích zemí, především Vietnamců, kteří ztratili zaměstnání kvůli propouštění velkého počtu cizinců v době krize, vracet se zpět do své vlasti.

Velká vlna cizinců přišla do ČR před začátkem krize za vidinou vysokých výdělků a ve své zemi mnozí vysoce zadlužili, aby měli dostatek financí na potřebné doklady pro práci v ČR a na cestu do ČR. Pouze potřebné doklady pro cestu do ČR vyšly Vietnamce přibližně na 7000 dolarů a doba vyřízení pracovního povolení, které se vztahovalo pouze na konkrétního zaměstnavatele a konkrétní pracovní pozici, trvala kolem půl roku. Z důvodů vysokého zadlužení ve své zemi většina Vietnamců nevyužila možnosti dobrovolných návratů, protože by to jejich situaci nijak nepomohlo. Rozhodli se udělat jakousi administrativní kličku, tzv. změnu účelu pobytu ze zaměstnání na podnikání, neboť k ohlášení živnosti stačí pouze dlouhodobá víza k pobytu, kterými stále disponovali i po ztrátě pracovního místa a tím se vyhnuli ztrátě legálního statusu.

Dalším důvodem změny účelu pobytu je, že někteří zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávání osob s podnikatelským vízem, neboť je to pro ně finančně výhodnější (nemusí platit odvody a pojištění), viz [16].

Následující graf č. 4.4 ukazuje zaměstnanost cizinců podle typu ekonomické aktivity v jednotlivých krajích.

**Graf č. 4.4: Zaměstnanost cizinců dle typu ekonomické aktivity v jednotlivých krajích**



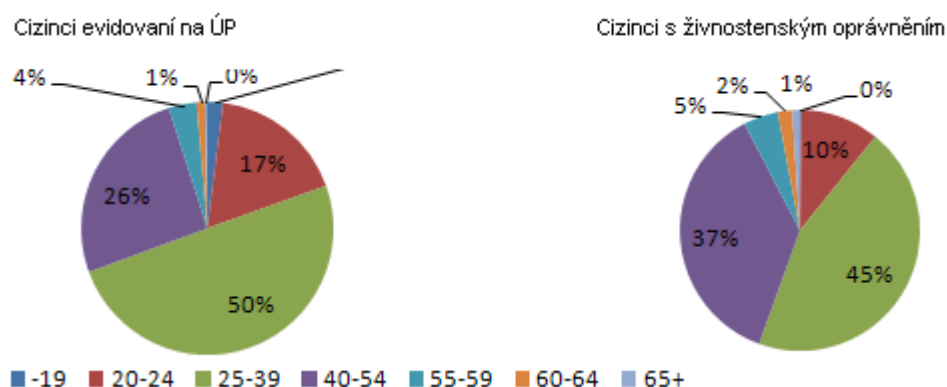
**Zdroj:** Český statistický úřad

Nejvíce cizinců evidovaných na trhu práce se v roce 2009 nacházelo v Praze (37%), dále ve Středočeském kraji (17%) a Jihomoravském kraji (11%). Cizinci s živnostenským oprávněním se nejvíce vyskytovali v Praze (26%), Středočeském kraji (12%) a v Plzeňském kraji. Zaměstnanost cizinců v jednotlivých krajích odráží počet volných pracovních míst v jednotlivých krajích. Největší zaměstnanost cizinců je již dlouhodobě v Praze, dále ve Středočeském kraji a Jihomoravském kraji. V rámci Středočeského kraje je nejvíce cizinců zaměstnáno v Mladé Boleslavi a v automobilce TPCA v Kolíně. V Jihomoravském kraji je pak nejvíce zaměstnaných cizinců v Brně-městě.

#### **4.1.2 Zaměstnanost cizinců dle věku a pohlaví**

Jak již bylo zmíněno, nejvíce cizinců v ČR přijíždí do ČR za zaměstnáním, což ovlivňuje i věkovou strukturu cizinců žijících na území ČR. Polovinu cizinců v postavení zaměstnanců tvoří věková kategorie 25 – 39 let. Druhou nejpočetnější skupinou zaměstnaných cizinců jsou cizinci ve věku 40 – 54 let (26%) a cizinci ve věku 20 – 24 let tvoří třetí největší podíl (17%). U cizinců s živnostenským oprávněním je pořadí věkových kategorií stejné, liší se pouze procentní podíl, jak můžeme vysledovat z grafu č. 4.5.

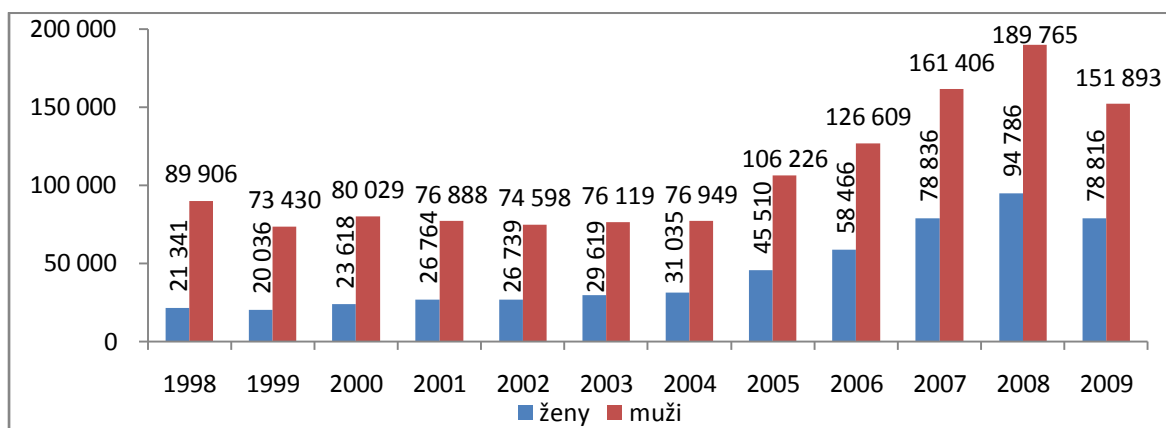
Graf č. 4.5: zaměstnanosti cizinců podle věkových skupin a ekonomické aktivity



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní úprava

Příčinnou převažující zahraniční zaměstnanosti cizinců v mladším produktivním věku je vyšší mobilita mladých lidí. Mladí a svobodní lidé, kteří ještě nežijí v manželském svazku, jsou ochotni častěji migrovat za prací do jiné země. Starší lidé naopak preferují setrvání na domácím trhu práce. Muži dlouhodobě vykazují vyšší pracovní mobilitu než ženy. V roce 1998 byl podíl mužů na celkové zahraniční zaměstnanosti čtyřikrát vyšší než u žen. Podíl žen se začal zvyšovat až po vstupu ČR do EU, což je zaznamenáno v grafu č. 4.6.

Graf č. 4.6: Zaměstnanost cizinců podle pohlaví



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní úprava

V období před ekonomickou krizí v roce 2008 cizinky tvořily téměř polovinu zahraniční pracovní síly a v roce 2009 to bylo již 52%. Do roku 2001 převažoval na území ČR podíl cizinek s živnostenským oprávněním. Od roku 2001 začal převažovat podíl cizinek

v postavení zaměstnanců a tento trend trvá až do dnešní doby (cizinek evidovaných na ÚP bylo v roce 2009 čtyřikrát více než cizinek s živnostenským oprávněním). Zaměříme-li se na věkovou strukturu mužů, pak největší podíl zaměstnanosti mužů je u věkové kategorie 25 – 39 let, ať u cizinců evidovaných na ÚP, nebo u cizinců s živnostenským oprávněním. V této věkové kategorii je podíl mužů v postavení zaměstnanců o polovinu vyšší než u žen. Poměrně vysoký počet zastupují muži také ve věkové kategorii 40 – 54 let, což je dáno vyšší mobilitou mužů než žen. Většina mužů, kteří v tomto věku migrují do zahraničí, nechávají ve své zemi své rodiny a část svého měsíčního příjmu jim pravidelně zasílají.

#### 4.1.3 Zaměstnanost cizinců dle zdrojových zemí migrace

Z hlediska celkové zaměstnanosti cizinců dle zdrojových zemí migrace je podíl cizinců EU/EHP a Švýcarska a cizinců z třetích zemí téměř vyrovnaný. Od roku 2002 do roku 2005 byl podíl cizinců téměř stejný. Změna nastala až v roce 2008, kdy počet pracovníků z třetích zemí převýšil počet pracovníků z EU/EHP a Švýcarska a to o 14%. To je dáno již několikrát zmiňovanou zvýšenou pracovní migrací z důvodů ekonomické prosperity, kdy do českých podniků byli najímáni především nízkokvalifikovaní pracovníci. Z tab. č. 4.2 je patrné, že v roce 2009 počet pracovníků EU/EHP a Švýcarska zůstal téměř stejný, ale počet pracovníků třetích zemí klesl o více než 42 500. To mělo za následek opětovné vyrovnání pracovních sil ze zemí EU/EHP a Švýcarska a z třetích zemí. Větší rozdíly mezi oběma skupinami můžeme vyzorovat u jednotlivých typů ekonomických aktivit. Zatímco cizinci zemí EU/EHP a Švýcarska vynikají spíše jako pracovníci v postavení zaměstnanců (60%), občané třetích zemí dominují na poli živnostníků (81%). Vyšší podíl cizinců s živnostenským oprávněním třetích zemí lze dát do spojitosti s jednodušším získáním živnostenského oprávnění před získáním pracovního povolení, jehož získání se odvíjí od aktuální situace na trhu práce.

Tab. č. 4.2: zaměstnanost občanů EU/EHP a Švýcarska a občanů třetích zemí dle jednotlivých typů ekonomické aktivity (k 31.12.2009)

Země	celková zaměstnanost cizinců		cizinci v postavení zaměstnanců		cizinci s živnostenským oprávněním	
	absolutní	relativní	absolutní	relativní	absolutní	relativní
EU/ EHP/ ESVO	156 385	49,0%	139 315	60,0%	17 070	19,0%
Třetí země	162 077	51,0%	91 394	40,0%	70 683	81,0%
Cizinci celkem	318 462	100,0%	230 709	100,0%	87 753	100,0%

Zdroj: Český statistický úřad

Na celkové zahraniční zaměstnanosti se z dlouhodobého hlediska nejvíce podílí občané Slovenska (34%), Ukrajiny (26%), Vietnamu (12%) a Polska (6,8%). Občané Slovenska, Ukrajiny a Polska mají největší podíl ve skupině cizinců v postavení zaměstnanců, jediná občané Vietnamu dominují na poli cizinců s živnostenským oprávněním. Na tradiční vysoký podíl uvedených občanství na zahraniční zaměstnanosti má vliv několik faktorů, které jsou většinou dány historickým vývojem pracovní migrace v ČR. Tyto skupiny cizinců proudily do ČR již před rokem 1989 v rámci různých bilaterálních dohod o zaměstnávání. Následující graf č. 4.7 ukazuje 10 nejčetnějších státních občanství, které se podílejí na celkové zahraniční zaměstnanosti.

**Graf č. 4.7: Podíl deseti nejčetnějších státních občanství na zahraniční zaměstnanosti dle ekonomické aktivity cizinců (stav k 31.12. 2009)**



Zdroj: Český statistický úřad

Jak již bylo nastíněno, nejvyšší podíl nízkokvalifikovaných pracovních sil představují občané Slovenska, Ukrajiny, Polska a Vietnamu, proto budou tyto skupiny cizinců v následujících podkapitolách rozebírány podrobněji.

#### **4.1.3.1 Zaměstnanost cizinců ze zemí EU/EHS a Švýcarska**

Většina cizinců ze zemí EU/EHS a Švýcarska je v ČR v postavení zaměstnanců, pouze 10% v roce 2008 z celkového počtu tvořili živnostníci.

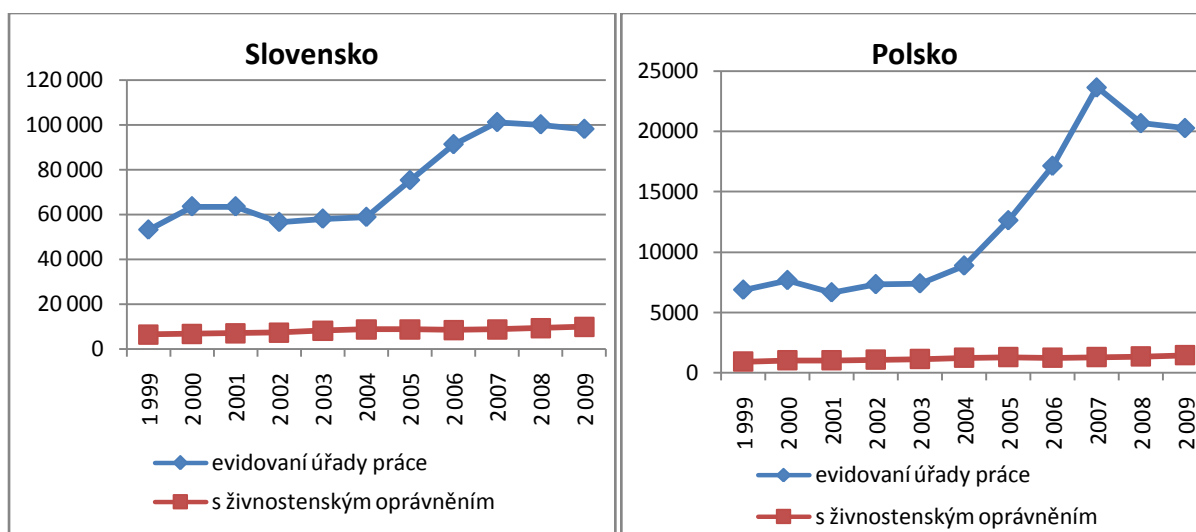
Vývoj zaměstnanosti států EU/EHP a Švýcarska výrazně ovlivňuje zaměstnávání Slováků na území EU, kteří měli prakticky neomezený přístup na český pracovní trh již před vstupem do EU. Důvodem, proč Slovensko patří k historicky nejvýznamnějším zdrojovým zemím pracovní migrace směřující do ČR, je jeho geografická, kulturní a jazyková blízkost, dále dlouhodobě úzké vazby s ČR, zvýhodněné legislativní podmínky nebo podobné ekonomické

prostředí. Vývoj zaměstnanosti Slováků na území ČR od roku 1999 do roku 2009 je zaznamenán v grafu č. 4.8. V roce 2009 tvořili Slováci 70% všech zaměstnanců EU evidovaných ÚP. Relativní počet podílu Slováků na všech zaměstnaných cizincích EU/EHP a Švýcarska od počátku sledovaného období v roce 1999 do konce sledovaného období v roce 2009 klesl o 9%. Celkový počet zaměstnaných Slováků v postavení zaměstnanců ve sledovaném desetiletém období stoupl o 85%. Mezi lety 2001 a 2002 došlo k 11 % poklesu zaměstnanosti evidovaných Slováků. Příčinou mohlo být zpřísnění a vyšší kontroly uchazečů o zaměstnání slovenskými ÚP, které znemožnily zneužívání příspěvku v nezaměstnanosti těm registrovaným uchazečům o zaměstnání, kteří souběžně pracovali v ČR. Od roku 2002 se ale počet zaměstnaných Slováků v postavení zaměstnanců opět začal pomalu zvyšovat. Ke skokovému navýšení zaměstnanosti slovenských občanů v ČR evidovaných na ÚP došlo mezi lety 2004 a 2005 a to o 28%. Počet Slováků s živnostenským oprávněním se ve sledovaném období výrazně neměnil. V roce 2009 tvořili Slováci 58% všech zaměstnanců EU s živnostenským oprávněním.

V grafu č. 4.8 je také zobrazen vývoj zaměstnanosti polských pracovníků na území ČR. Stejně jako Slováci, tak i drtivá většina Poláků pracuje na území ČR v postavení zaměstnanců. Do roku 2004 byla velká část Poláků v ČR zaměstnávána na základě povolení k zaměstnání v rámci obchodních kontraktů českých a polských firem. Od roku 2004 do roku 2007 docházelo ke každoročnímu růstu evidovaných Poláků. Jejich počet se v uvedeném období téměř ztrojnásobil. Od roku 2007 dochází k poklesu evidovaných polských zaměstnanců, ale naopak dochází k růstu Poláků s živnostenským oprávněním na území ČR. Poláci v roce 2009 tvořili druhou nejpočetnější skupinu všech zaměstnanců EU v postavení zaměstnanců (14,5%). Spolupráce v oblasti zaměstnání z dřívějších let přetrvala kromě Slováků a Poláků také u Bulharů. Zaměstnanost Bulharů byla ovlivněna jejich vstupem do EU v roce 2007, čímž jim byl zpřístupněn český pracovní trh a jejich zaměstnanost v ČR stoupla od tohoto roku do roku 2009 o 100%.



Graf č. 4.8: Vývoj zaměstnanosti cizinců vybraných občanství EU dle typu ekonomické aktivity



Zdroj: Český statistický úřad

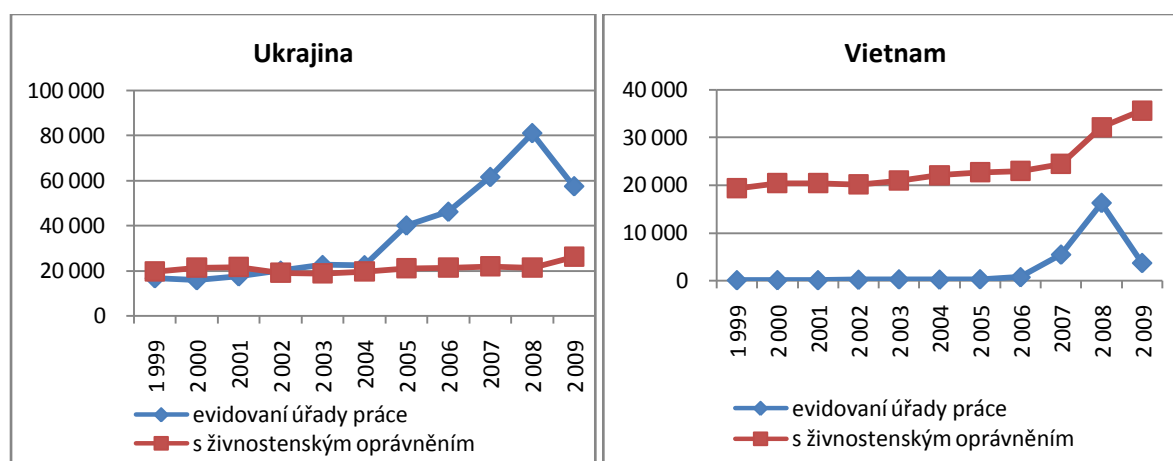
#### 4.1.3.2 Zaměstnanost cizinců z třetích zemí

V případě občanů třetích zemí převažují na českém pracovním trhu občané z Ukrajiny (83 701 pracovníků), Vietnamu (39 260), Mongolska (4 493), a Moldavska (7 265). Od roku 2004 se díky zvětšené atraktivnosti ČR příliv cizinců ze všech zdrojových zemí ekonomické migrace zvýšil téměř dvojnásobně. Největší nárůst byl zaznamenán u občanů z Rumunska, jejichž počet se do roku 2009 zvýšil pětinasobně a u občanů z Moldavska se počet zvýšil téměř čtyřnásobně. Naopak největší pokles zaměstnaných cizinců v roce 2008 byl zaznamenán u občanů Mongolska. Jejich počet klesl trojnásobně, což je dáno do souvislosti s projektem dobrovolných návratů. Z celkového počtu zaměstnaných cizinců ze třetích zemí tvořili 30% cizinci s živnostenským oprávněním v roce 2008 a v roce 2009 jejich počet stoupl na 43%.

Cizincům z třetích zemí v postavení zaměstnání dominují ve velké míře pracovníci z Ukrajiny, kteří tvoří 57,5% všech zaměstnanců třetích zemí v postavení zaměstnanců. Ukrajinská pracovní migrace od počátku 90. let prodělala výrazné zvraty, viz. graf č. 4.9. Do roku 1996 v ČR převažoval počet Ukrajinců v postavení zaměstnání nad počtem Ukrajinců s živnostenským oprávněním. V důsledku snížení ročních kvót v roce 1996 pro počet povolení k zaměstnání v rámci Dohod o zaměstnávání Ukrajinců, klesl počet jim vydaných pracovních povolení od roku 1996 do roku 2002 o 22 tisíc. Velká část Ukrajinců se v době restriktivních opatření vůči Ukrajincům přesunula do podnikatelské sféry. Od roku 1996 do

roku 2002 vzrost počet držitelů živnostenského oprávnění o 16 tisíc. Počet zaměstnanců s živnostenským oprávněním do roku 2002 převyšoval počet zaměstnanců v postavení zaměstnání, což je zřejmé z grafu č. 4.9. V roce 2003 se situace začala obracet a po vstupu ČR do EU došlo k výraznému nárůstu vydaných pracovních povolení Ukrajincům. V roce 2005 došlo k 79% meziročnímu růstu zaměstnaných cizinců evidovaných ÚP. K růstu docházelo až do roku 2008, kdy se celkový počet evidovaných Ukrajinců vyšplhal až na 81 072. Pokles volných pracovních míst v ČR zapříčinil také pokles evidovaných Ukrajinců o 29%. Počet cizinců s živnostenským oprávněním se v průběhu let výrazně neměnil. Od počátku sledovaného období v roce 1999 do konce sledovaného období v roce 2009 jejich počet stoupl o 34%. Ukrajinci s živnostenským oprávněním tvoří 37% všech podnikatelů z třetích zemí.

Graf č. 4.9: Vývoj zaměstnanosti cizinců vybraných občanství z třetích zemí dle ekonomické aktivity



Zdroj: Český statistický úřad

Druhé největší zastoupení zaměstnaných cizinců z třetích zemí v ČR mají Vietnamci. I přes to, že je Vietnam stále komunistickou zemí, vietnamská vláda nikterak nebrání vietnamským občanům v pracovní migraci do zahraničí. Naopak jejich cesty jsou dlouhodobě podporovány a to z toho důvodu, že vietnamská vláda v pracovní migraci Vietnamců do zahraničí vidí ekonomické výhody. Na pracovní trh ve Vietnamu každoročně vstoupí 1,3 až 1,5 nových pracovních sil, z čehož vyplývá, že pracovní migrace do zahraničí částečně řeší otázku nezaměstnanosti na vietnamském pracovním trhu. Vietnamské ekonomice také pomáhají finanční zásluky, které vietnamští pracovníci zaměstnaní v zahraničí posílají svým rodinám do

Vietnamu. V roce 2006 oficiálně vycestovalo z Vietnamu 78 800 pracovních migrantů, v roce 2007 jich bylo 80 000 a od roku 2010 chce vietnamská vláda do zahraničí vysílat až 320 000 pracovníků. Do roku 2015 by se počet vietnamských dělníků v zahraničí měl vyšplhat na 1 milion. V současné době migrují do zahraničí většinou nízkokvalifikované pracovní síly, ale počet migrujících kvalifikovaných sil začíná každoročně stoupat, viz [25].

Celkový počet zaměstnaných Vietnamců tvoří 3. největší skupinu zaměstnaných cizinců v ČR. Z grafu č. 4.9 je patrné, že počet vietnamských podnikatelů dlouhodobě převyšuje počet vietnamských pracovníků evidovaných ÚP. Počet evidovaných Vietnamců mezi lety 1999 až 2006 stále pohyboval mezi 20 000 – 22 000. K obratu začlo docházet až v roce 2006, kdy se na českém pracovním trhu zvýšila poptávka po zahraničních pracovnících a pracovníci z Vietnamu byli různými agenturami práce lákáni k příjezdu do ČR. Meziroční růst vietnamských pracovníků byl 62% v roce 2008. V této době bylo na ÚP evidovaných 16 254 vietnamských pracovníků. Po propuknutí hospodářské krize v ČR klesl počet evidovaných vietnamských pracovníků na pouhých 3 670 pracovníků v roce 2009. Z celkového počtu 39 260 zaměstnaných Vietnamců v roce 2009 bylo pouze 9% v postavení zaměstnanců a zbývajících 91% drželo živnostenské oprávnění. Již zmiňovaná vysoká zadluženost v domácí zemi byla důvodem nevyužití projektu dobrovolných návratů. Mezi hlavní důvody migrace většiny vietnamských pracovníků patří uživení rodiny na dobré úrovni, finanční zabezpečení svých dětí a finanční pomoc směřovaná rodičům do Vietnamu.

## **4.2 Kvalifikace a rozbor ekonomických činností cizinců zaměstnaných v ČR**

Česká republika se podobně jako ostatní členské země EU dlouhodobě potýká s problémem nedostatku pracovních sil v mnoha segmentech trhu práce, ať už se jedná o kvalifikované pracovníky (lékaře, počítačové experty, inženýry apod.) nebo nekvalifikované pracovníky (nekvalifikovaní pracovníci ve stavebních profesích, pracovníci ve zpracovatelském průmyslu atd.). Cizinci ze třetích zemí, kteří do ČR migrují za prací, jsou nejčastěji najímání na nízkokvalifikované práce, za které dostávají malou mzdu. Jejich pracovní potenciál ve většině případů není plně využit, neboť mnoho pracovníků ze třetích zemí je najímáno na práce, které jsou pod úrovní jejich dosaženého vzdělání.

Pomocí tabulky 4.3 je nastíněn metodický rámec pro vymezení kvalifikace podle stupně vzdělání a vykonávaného povolání, to nám poslouží k rozlišení, jaké skupiny cizinců spadají mezi nízkokvalifikované pracovníky, nekvalifikované pracovníky a kvalifikované pracovníky.

„K tomuto členění byly použity oficiální typy klasifikací, a to konkrétně Mezinárodní klasifikace vzdělávání (ISCED 97), Klasifikace kmenových oborů vzdělání KKOV a Klasifikace zaměstnání KZAM,“ viz Holešinská (2009, str. 61). Jednotlivé popisy kódů jsou obsahem přílohy č. 1.

Tab. č. 4.3: Metodický rámec pro stanovení kvalifikace cizinců

Členění dle ÚP		Vzdělávání	Kód KZAM		Kvalifikace	
Kód KKOV	Kód ISCED 97		1. úroveň	2.úroveň	Podrobnější vymezení kvalifikace	Obecnější vymezení kvalifikace
A,B	0,1	ZŠ a bez vzdělání	9	91,92,93	Nekvalifikovaní dělníci	Nekvalifikovaní pracovníci
C,D,E	2					
H,J	3C	Střední bez maturity	6	61,62	Kvalifikovaní dělníci	Méně kvalifikovaní pracovníci
			7	71,72,73		
			8	81,82,83		
K,L,M	3A <sup>30</sup>	Střední s maturitou	4	41,42	Řadoví zaměstnanci	Vysoce kvalifikovaní pracovníci
			5	51,52		
				11,12,13	Řadoví pracovníci a intelektuální profese	
N,R	5B	Vysokoškolské a vyšší a odborné <sup>31</sup>	1	21,22	Zprostředkující profese	Vysoce kvalifikovaní pracovníci
			2	23,24		
			3	31,32		
T,V	5A,6			33,34		

Zdroj: převzato od Holešinská, 2009 [20]

Uvedené zařazení do kvalifikační kategorie na základě nejvyššího dosaženého vzdělání a k tomu odpovídajícímu pracovnímu zařazení dle KZAM je pouze orientační, neboť v jednotlivých třídách KZAM se nevylučuje více vzdělanostních skupin.

Následující podkapitoly se věnují analýze nízkokvalifikovaných pracovníků v ČR dle jednotlivých aspektů. Analýza je zaměřena především na cizince, kteří jsou evidovaní na ÚP.

<sup>30</sup> Uvedené začlenění klasifikace KKOV do klasifikace ISCED je převzato z členění užívaného úřady práce. Nicméně ČSÚ uvádí ke skupinám L, M, N klasifikace KKOV kromě stupně 3A, také stupeň klasifikace ISCED 97.

<sup>31</sup> Vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání je zařazeno v jedné skupině z důvodu metodické náročnosti rozdělení bakalářského a vyššího odborného vzdělání do více skupin z hlediska KZAM či následných kvalifikačních kategorií, což by vedlo k dalším nepřesnostem. Navíc ČSÚ zjednodušeně řadí celý stupeň 5 a 6 klasifikace ISCED 97 do vysokoškolského vzdělání.

#### 4.2.1 Vzdělanostní struktura cizinců zaměstnaných v ČR

Jak již bylo zmíněno, u mnoha cizinců, kteří do ČR přijeli za účelem zaměstnání, není využit jejich pracovní potenciál. Jen málo českých podniků uznává odborné vzdělání či odbornou kvalifikaci, které cizinci získali ve své zemi. V ČR stále panuje představa, že cizinci ze třetích zemí jsou vhodnými uchazeči pouze na pracovní místa s nízkými požadavky na kvalifikaci. To je dáno historickým vývojem zaměstnávání cizinců z třetích zemí. Již před rokem 1989 tato skupina cizinců byla zaměstnávána pouze na dělnická povolání a to se nezměnilo ani po změně politického režimu, jak je patrné z přílohy č. 2. Ve sledovaném období od vzniku samostatné ČR v roce 1993 do vstupu ČR do EU v roce 2004 se podíl pracovních povolení pro dělnické povolání v podstatě neměnil. Tři čtvrtiny všech zaměstnaných cizinců z třetích zemí pracovalo v průběhu celého sledovaného období na pracovních pozicích určených pro méně kvalifikované pracovníky. Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci tvořili na pracovním trhu pouze 10% - 20% podíl v rozmezí let 1993 – 2004. Nejmenší skupinu tvořili pracovníci s úplným SŠ vzděláním, kteří tvořili 5 % - 7% z celkového počtu zaměstnaných cizinců z třetích zemí.

Na základě sčítání lidí v roce 2000 zveřejnila Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) údaje o vzdělanostní struktuře cizinců dle věku, viz příloha č. 3. Cizinci ve věkové kategorii 25 – 64 let tvořili 65% cizinců se základním a nižším vzděláním, 80 % cizinců se středoškolským vzděláním<sup>32</sup> a 91% s vysokoškolským vzděláním. Cizinci ve věku 15 – 24 let jsou nejvíce zastoupeni ve skupině se středoškolským vzděláním (16,8%) a cizinci ve věkové kategorii 65 a více ve skupině se základním a nižším vzděláním (12,6%).

---

<sup>32</sup> Do středoškolského vzdělání jsou podle OECD zařazeni cizinci se SŠ vzděláním s maturitou i bez maturity – skupina 4 ISCED

Tab. č. 4.4: Cizinci evidovaní na ÚP podle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle výše požadavku na vzdělání na pracovním místě na konci června 2008.

Stupeň dosaženého vzdělání	Cizinci evidovaní na ÚP podle nejvyššího dosaženého vzdělání			Cizinci evidovaní na ÚP podle požadavku na vzdělání		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
bez vzdělání	0,12%	0,10%	0,16%	2,25%	2,12%	2,52%
neúplné základní	0,16%	0,11%	0,25%	0,68%	0,75%	0,54%
základní, praktická škola	35,41%	34,39%	37,43%	49,66%	46,83%	55,32%
nižší střední	1,83%	1,74%	2,01%	0,84%	0,81%	0,89%
nižší střední odborné	2,19%	2,38%	1,83%	2,66%	2,98%	2,03%
střední odborné s výučním listem	31,00%	34,60%	23,92%	23,28%	27,20%	15,44%
střední nebo stř. odb. bez maturity i výučního listu	4,34%	4,27%	4,46%	0,69%	0,62%	0,82%
ÚSV	3,33%	2,84%	4,30%	1,71%	1,38%	2,37%
ÚSO s vyučením a maturitou	2,70%	2,71%	2,68%	1,12%	1,15%	1,07%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7,87%	6,39%	10,80%	5,38%	4,49%	7,17%
vyšší odborné	0,59%	0,50%	0,78%	0,46%	0,41%	0,54%
bakalářské	1,59%	1,53%	1,72%	1,06%	1,03%	1,14%
vysokoškolské	8,41%	8,01%	9,21%	6,23%	6,21%	6,27%
doktorské	0,45%	0,44%	0,47%	0,29%	0,28%	0,31%
nezjištěno	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	3,75%	3,59%
<b>Celkem</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

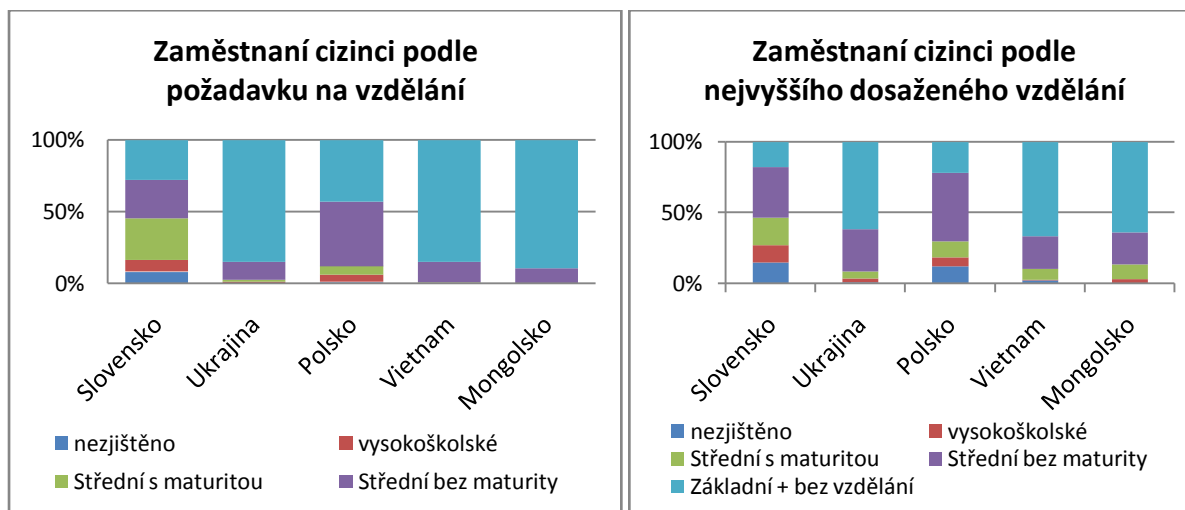
Zdroj: Horáková, 2009

Z tabulky č. 4.4 je zřejmé, že podíl cizinců evidovaných na úřadu práce se základním nebo nižším stupněm vzdělání byl 35,7 %, se středním odborným vzděláním s vyučením 31% a s vysokoškolským vzděláním 10,6 %. Muži se středním odborným vzděláním s výučním listem nebo nižším stupněm vzdělání představují 73,32 % a ženy v porovnání se stejným stupněm vzdělání představují 65,6 %. Ženy cizinky ze zemí EU mají větší šanci získat vysoce kvalifikovanou pozici než cizinky z třetích zemí. Co se týče vysokoškolského vzdělání, je rozdíl mezi muži a ženami pouze 1%, muži mají v 10 % případů vysokoškolské vzdělání a ženy v 11 % případů.

V tabulce č. 4.4 je také zaznamenán počet cizinců evidovaných na ÚP podle požadavku na vzdělání. Uvedené údaje potvrzují, že dosažené vzdělání cizinců není dostatečně využito. Podíl cizinců pracujících na pracovních místech s požadavkem na základní nebo nižší vzdělání je 52,6%. Rozdíl v neprospěch využití dosaženého stupně vzdělání a kvalifikace je zřejmý u osob se středním odborným vzděláním s výučním listem. Pouze necelá čtvrtina cizinců pracuje na pracovních místech vyžadující vyučení, ačkoli vyučených je téměř třetina

z celkového počtu cizinců evidovaných na ÚP. Důvodem nedostatečného využití vzdělání a kvalifikace cizinců může být struktura volných pracovních míst. Cizincům z třetích zemí mohou být nabídnuta jen pracovní místa, o které nemají domácí obyvatelé zájem.

Graf č. 4.10 Zaměstnaní cizinců podle požadavku na vzdělání a podle nejvyššího dosaženého vzdělání (k 31.12.2008)



Zdroj: Český statistický úřad

Tuto skutečnost potvrzuje i graf č. 4.10, kde jsou zobrazeny národnosti cizinců, kteří v ČR zastupují největší skupinu zaměstnaných cizinců, převážně na pozicích pro nízkokvalifikované pracovníky. Největší skupinu cizinců se základním nebo nižším vzděláním tvoří zaměstnaní cizinci z Vietnamu, Mongolska a Ukrajiny. Nejvíce nedocení jsou pracovníci z Mongolska, neboť 89,2 % z nich je zaměstnáno na pracovních pozicích vhodných pro pracovníky se základním nebo nižším vzděláním, a to i přes to, že z celkového počtu zaměstnaných Mongolů tvoří pouze 63,7 % skupinu s tímto typem vzdělání.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelé zaměstnávají většinou cizince s vyšší nežli požadovanou kvalifikací a tím se pro ně zahraniční pracovní síla stává atraktivnější a efektivnější nežli domácí, neboť jim nemusí platit tak vysokou mzdu, jako kdyby zaměstnávali kvalifikované české pracovníky.

Co se týče nezaměstnanosti cizinců, z celkového počtu 30 471 nezaměstnaných zahraničních pracovníků v roce 2000 (na základě údajů OECD), tvořili 53 % cizinci se základním a nižším vzděláním, 41 % cizinci se SŠ vzděláním a 6 % s VŠ vzděláním. Ve skupině vysokoškolsky

vzdělaných cizinců byl podíl žen na nezaměstnanosti v této kategorii vyšší než u mužů. Nejvíce nezaměstnaných mužů bylo ve skupinách se SŠ vzděláním a základním nebo nižším vzděláním. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti byla v kategorii se středoškolským a základním nebo nižším vzděláním nižší než u mužů. U kategorie se základním nebo nižším vzděláním byla nezaměstnanost žen nižší o 1%, u SŠ vzdělaných o 5 % nižší a u VŠ vzdělaných byla nezaměstnanost žen na stejné úrovni jako u mužů, viz příloha č 3.

#### **4.2.2 Kvalifikace cizinců dle výkonu zaměstnání**

Většina cizinců v postavení zaměstnanců je v ČR zaměstnána již tradičně ve zpracovatelském průmyslu (39%), ve stavebnictví (24,2%) a v obchodních a technických činnostech (8,4%). Cizinci z EU v postavení zaměstnanců jsou nejvíce zaměstnáváni ve zpracovatelském průmyslu (39% všech cizinců z EU), stavebnictví (12%) a v obchodních a technických činnostech (11%), viz příloha č.4. Podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)<sup>33</sup> je zaměstnanost cizinců v postavení zaměstnání z třetích zemí nejvyšší ve stavebnictví (37% ze všech cizinců z třetích zemí), zpracovatelském průmyslu ( 34%) a v obchodě a technických činnostech (6%). Občané EU mnohem častěji než občané z třetích zemí zaplňují volná pracovní místa, která jsou určena pro kvalifikované pracovníky. Zaměstnanost občanů EU převažuje u profesních, vědeckých a technických činností (4,7% : 2,3%), zdravotnictví a sociální péči (1,7% : 0,2%) a v informačních a komunikačních technologiích (1,8% : 0,7%).

Zastoupení mužů a žen se u různých ekonomických činností liší. Ve zpracovatelském průmyslu převažovala zaměstnanost mužů v roce 2008 o 1%, v oblasti stavebnictví o 15% a v informačních a komunikačních činnostech o 4%. Naopak ženy převažovaly v oblastech profesních, vědeckých a technických (8% : 6%) a v ubytovacích službách, pohostinství a stravování, které zastupovaly 3%.

Z hlediska podílu 3 nejčastějších státních občanství na klasifikaci odvětvových činností jsou občané ze Slovenska, Polska a Ukrajiny nejvíce zaměstnáváni ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Občané Slovenska a Ukrajiny jsou také často zaměstnáváni v informačních a komunikačních činnostech. Občané Polska jsou ve stále větší míře zaměstnáváni v profesních a vědeckých činnostech, v roce 2008 bylo v tomto odvětví zaměstnáno 10% Poláků. Slováci se z 82% podíleli na odvětví těžby nerostných surovin, z 59% na odvětví zdravotní a sociální

---

<sup>33</sup> Klasifikace CZ-NACE od 1.1. 2008 nahradila odvětvovou klasifikaci ekonomických činností – OKEČ. „Klasifikace CZ-NACE je vypracována podle mezinárodní klasifikace ekonomických činností v souladu s Nařízením Evropského parlamentu Rady č. 1893/2006“, viz. (Cizinci v ČR, str. 96)



péče a z 57% na činnostech v oblasti obchodu a oprav. Občané Ukrajiny se z 57% podíleli na stavebnictví, ze 48% na činnostech vzdělávání a z 45% byli zastoupeni ve veřejných a sociálních službách.

V následující podkapitole je rozebráno postavení cizinců na trhu práce z hlediska klasifikace zaměstnání KZAM, které blíže specifikuje postavení cizinců na trhu práce.

#### **4.2.2.1 Klasifikace cizinců dle KZAM**

*„Předmětem klasifikace KZAM je zaměstnání, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním<sup>34</sup>) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů“, viz. [22]. Současná podoba KZAM, tj. KZAM-R, je členěna do deseti hlavních tříd, k jejichž definicím jsou používány 2 dimenze, a to stupeň vzdělání a specializace vzdělání. Všechny třídy, kromě 1 a 0, jsou sestaveny s ohledem na 4 stupně vzdělání. V této diplomové práci je nicméně hlavní třída 1 přiřazena do oblasti VŠ či VOŠ, viz. tab. č. 4.3.*

Zaměstnaní cizinci v postavení zaměstnání jsou již dlouhodobě nejvíce zaměstnáváni ve třech třídách KZAM, a to ve třídě 7 (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři – 24%), ve třídě 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 23%) a ve třídě 8 (obsluha strojů a zařízení – 17%), viz. graf č. 4.11. Všechny tyto uvedené třídy spadají na sekundární trh práce, což potvrzuje, že nejvíce cizinců je zaměstnáváno na sekundárním trhu práce. Z celkového počtu cizinců v postavení zaměstnanců tvořili 23% nekvalifikovaní pracovníci, 53% méně kvalifikovaní pracovníci a 24 % vysoce kvalifikovaní pracovníci.

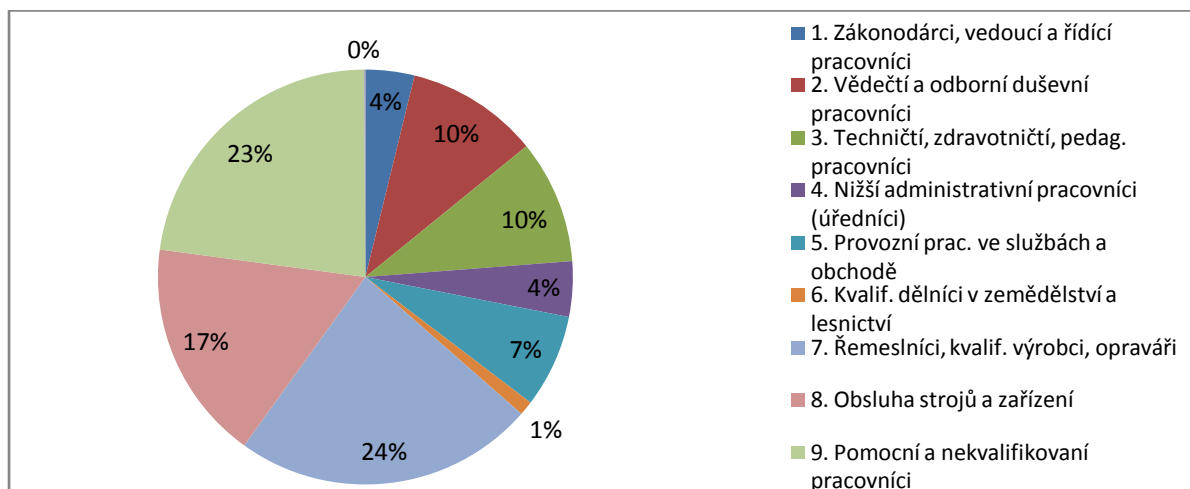
Zaměstnanost cizinců na sekundárním trhu práce také odráží výši mzdového ohodnocení v tomto segmentu. Jak již bylo řečeno, nízkokvalifikovaní nebo nekvalifikovaní cizinci jsou z velké míry nájímáni na pracovní pozice, o které domácí obyvatelstvo nejeví zájem, z důvodu nízkého sociálního statusu pracovního místa nebo z důvodů nízkého platového ohodnocení. Čím vyšší je hlavní třída KZAM, tím nižší je průměrná mzda v podnikatelském sektoru a proto jsou cizinci nájímáni na pozice s nižší kvalifikací, i přes to, že jejich dosažené vzdělání může být vyšší než požadované vzdělání, z čehož zaměstnavateli plynou výhody. Dalším faktorem, který může snižovat mzdovou úroveň cizinců, je pravděpodobnost jejich

---

<sup>34</sup> „Povolání označuje způsobilost vykonávat pracovní činnost, která se získává určitým stupněm vzdělání a ovládnutím potřebných praktických dovedností“, viz. [22].

mzdové diskriminace a snaha o maximální úsporu mzdových nákladů prostřednictvím strategie nábory zahraničních pracovníků, viz. [13].

Graf č. 4.11: Podíl jednotlivých tříd zaměstnání (dle KZAM) na zahraniční zaměstnanosti cizinců v postavení zaměstnanců (stav k 31.12.2009)



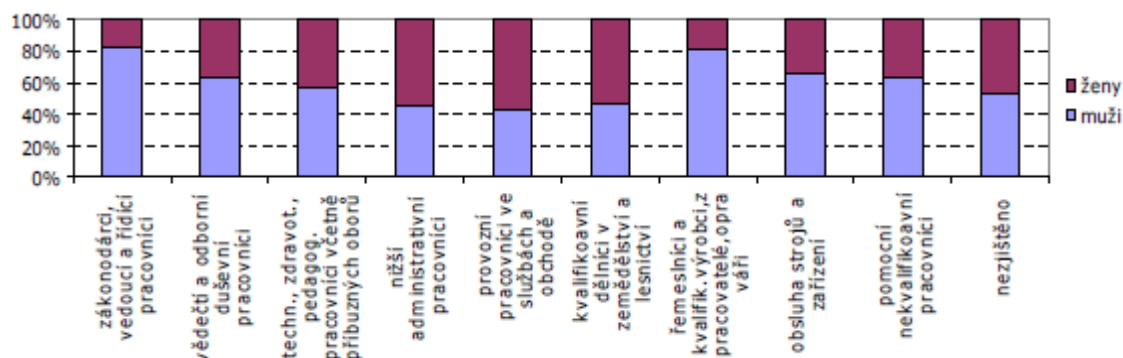
Zdroj: Český statistický úřad

Data v příloze č. 5 ukazují, že z hlediska podílu státních občanství na jednotlivých třídách KZAM jsou občané třetích zemí a občané ze zemí, které do EU přistoupily v roce 2004 nebo později, zaměstnávání nejvíce na sekundárním trhu práce, např. nekvalifikovaní pracovníci z Uzbekistánu, kteří jsou v ČR zaměstnáni, tvoří 60% všech občanů z Uzbekistánu, kteří jsou v ČR zaměstnáni. Občané ze zemí západní Evropy, USA, Japonska a jiných vyspělých zemí jsou většinou zaměstnávání na primárním trhu práce. Lepší postavení na trhu práce z hlediska podílu zaměstnanosti na jednotlivých třídách KZAM vykazují také občané Ruska, jejichž podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků dosahuje 56% ze všech zaměstnaných ruských občanů v ČR.

Následující graf č. 4.12 zobrazuje podíl cizinek a cizinců evidovaných ÚP na jednotlivých třídách KZAM. Ženy-cizinky mají horší postavení než muži-cizinci na manažerských pozicích a také v kvalifikační třídě 2 KZAM, ale i přes to mají v celkové kategorii vysokoškolsky kvalifikovaných pracovníků lepší postavení než muži, a to díky kvalifikační skupině 3 (techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci), kde je zaměstnanost cizinek 9% z celkového počtu všech cizinek evidovaných ÚP oproti 6% mužů - cizinců. Ženy jsou také častěji zaměstnávány jako nižší administrativní pracovnice, provozní pracovnice ve službách a obchodě, ale také jako nekvalifikované pracovnice v kvalifikační třídě 9 KZAM, kde je

z celkového počtu cizinek zaměstnáno 34% žen oproti 30% mužů z celkového počtu zaměstnaných mužů-cizinců.

Graf č. 4.12: Cizinci evidovaní na ÚP podle KZAM a pohlaví (k 30.6.2008)



Zdroj: MPSV, převzato z Horáková, M. [23]

Srovnáme-li zaměstnanost cizinek se zaměstnaností žen v obyvatelstvu ČR, pak podle výsledů výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) ve 2. čtvrtletí 2008, byly cizinky v nižších kvalifikačních třídách KZAM podstatně méně zastoupeny než ženy v obyvatelstvu ČR. Naopak v kvalifikačních třídách pro nízkokvalifikované nebo nekvalifikované pracovníky je zastoupení cizinek výrazně větší než u žen z ČR. V 9. třídě KZAM jsou cizinky zastoupeny 34% a ženy ČR pouze 9%.

Velká míra zaměstnanosti cizinců v sekundárním sektoru trhu práce je ovlivněna poptávkou zaměstnavatelů po zahraničních pracovnících, o které vypovídá počet volných pracovních míst s povolením zaměstnávat cizince. Největší poptávka je dlouhodobě po pracovnících zařazených v klasifikační třídě KZAM 7 (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři, KZAM 8 (obsluha strojů a zařízení) a KZAM 9 (pomocní nekvalifikovaní pracovníci). V klasifikační třídě 7 byla v roce 2006 nevyšší poptávka po kvalifikovaných kovodělnících a strojírenských dělnících, ve třídě 8 po obsluze stacionárních zařízení a montážních dělnících a ve třídě 9 po pomocných a nekvalifikovaných dělnících v lomech, dolech, průmyslu, stavebnictví a dopravě [13]. Zvýšený zájem o nekvalifikované dělníky v odvětví stavebnictví je zejména v letních měsících, což je dáno sezónními výkyvy v zaměstnanosti.

## 5 Závěr

Na základě dlouhodobého vývoje migračního salda lze Českou republiku definovat jako silně migrační zemi. Počet cizinců se v ČR od roku 1990 zvýšil třináctkrát a v současnosti tvoří cizinci 4% celkové populace. V ČR v současné době žije kolem 430 000 cizinců a většina cizinců imigrovala do ČR za účelem zaměstnání.

Zaměstnávání cizinců v ČR není trendem jen poslední doby, již před rokem 1989 byli cizinci zaměstnáváni na základě různých bilaterálních dohod o vzájemném zaměstnávání. Nejvíce dohod bylo podepsáno v 70. a 80. letech, především s Polskem, Vietnamem, Laosem, Čínou a Ukrajinou. V 90. letech pak spolupráce pokračovala s Polskem, Vietnamem, Slovenskem, Ukrajinou, Švýcarskem a Německem. Struktura cizinců přijíždějících do ČR za zaměstnáním je ovlivněna právě dřívější spoluprací ČR s uvedenými zeměmi. Mezi nejčetnější národnosti vykonávající na našem území pracovní činnost patří obyvatelé Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu a Polska.

Po vstupu ČR do EU můžeme cizince přicházející do ČR rozdělit na občany EU/EHP a Švýcarska, kteří na základě volného pohybu osob mají stejné právní postavení jako občané ČR, a na cizince z třetích zemí, kteří musí získat povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, v případě, že chtějí být na území ČR zaměstnáni.

V období růstu české ekonomiky se Česká republika potýkala s nedostatkem pracovních sil v některých segmentech trhu práce. Volná pracovní místa nechtěli čeští občané obsazovat z důvodů nízké prestiže těchto míst a nízkého mzdového ohodnocení. České podniky tak zvyšovaly poptávku po cizincích, kteří tato pracovní místa obsadili a zaplnili tak mezeru na trhu práce. V této souvislosti vznikly v České republice dva projekty, jejichž cílem je usnadnit a zrychlit nábor pracovníků.

Projekt Výběr kvalifikovaných pracovníků vznikl v roce 2003 a je zaměřený na zaměstnávání vědců, odborníků a expertů. Projekt zelených karet vznikl v roce 2009 a mohou se do něj přihlásit cizinci s jakýmkoli stupněm dosaženého vzdělání. Projekt byl ale odstartován v době, kdy se v české ekonomice projevila hospodářská krize a většina podniků v tomto období propouštěla velké množství zaměstnanců. Zlom nastal až v prosinci 2009, kdy bylo zaměstnáno větší množství pracovníků se zelenými kartami, což je dáno do souvislosti s postupným ožíváním ekonomiky a zvyšujícím se počtem volných pracovních míst.

Mezi nejčastější zástupce pracovní migrace do ČR patří občané Slovenska, Polska, Ukrajiny a Vietnamu, kteří obsazují volná pracovní místa především na sekundárním trhu práce v ČR. Zatímco Slováci, Poláci a Ukrajinci jsou zaměstnáváni především jako zaměstnanci v postavení zaměstnání, tak většina Vietnamských je z dlouhodobého hlediska v ČR evidovaná jako živnostníci.

Velká vlna přílivu zahraničních pracovníků byla zaznamenána mezi lety 2007 – 2008 z důvodů hospodářského růstu ČR. Zahraniční pracovní migrace se v tomto období ocitla nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti, ovšem tento pozitivní vývoj zastavila světová hospodářská krize, díky které míra nezaměstnanosti stoupala, a počet volných pracovních míst rychle ubýval. Mnoho cizinců v období hospodářské krize ztratilo zaměstnání, jednalo se především o pracovníky, kteří byli zaměstnáváni na základě tzv. agenturního zaměstnávání. Tito pracovníci mohli využít v roce 2009 programu dobrovolných návratů, jehož smyslem bylo nabídnout bezplatnou letenku a finanční příspěvek cizincům z třetích zemí, kteří ztratili zaměstnání z důvodů hospodářské krize. Mezi největší zájemce o projekt patřili obyvatelé Mongolska.

Většina cizinců z třetích zemí je v ČR najímána na v takových segmentech trhu práce, kde je zvýšený nedostatek domácích pracovních sil, Jedná se většinou o pracovní pozice určené pro nízkokvalifikované pracovníky. U cizinců zaměstnaných v sekundárním trhu práce není z velké míry využit jejich pracovní potenciál, neboť zaměstnavatelé často obsazují pracovníky s vyšší nežli požadovanou kvalifikací. Zahraniční pracovní síla se pro české zaměstnavatele tak z tohoto důvodu stává atraktivnější, protože jim nemusí platit tak vysokou mzdu, jako kdyby zaměstnávali kvalifikované pracovníky.

Většina evidovaných cizinců z třetích zemí je podle klasifikace CZ-NACE zaměstnávána ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Podle klasifikace KZAM jsou pak cizinci nejvíce zaměstnáváni v odvětvové třídě 7 (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři), 8 (obsluha strojů a zařízení) a 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci).

Pracovní migrace nízkokvalifikovaných pracovních sil s sebou přináší určité výhody, ale i nevýhody. Díky pracovní migraci nízkokvalifikovaných pracovníků roste v ČR počet obyvatel, což v době trendu stárnoucí populace a přirozeného úbytku populace (počet zemřelých je vyšší než počet nově narozených), má pozitivní vliv na demografický vývoj obyvatelstva. Pracovní migrace se ve velké míře týká mladých lidí v produktivním věku, kteří svým příchodem do země zvyšují počet obyvatel dané země a zároveň omlazují populaci.

Migrační saldo ČR v roce 2008 bylo ve výši 78 000 osob, ale díky zhoršené ekonomické situaci v roce 2009 pokleslo na 28 300 v roce 2009. Mezi nevýhody pracovní migrace lze zahrnout hlavně problém nelegální migrace. Tato problematika se samozřejmě týká také ČR. V posledních měsících bylo medializováno několik případů občanů Ukrajiny nebo Bulharska, kteří za odvedenou práci nedostali zaplacené. Právě platová diskriminace, nepřijatelné pracovní podmínky a daňové úniky z nelegálního zaměstnávání patří mezi největší negativa nelegální pracovní migrace. Z nelegální migrace mají výhody pouze domácí podnikatelé, kteří nelegální migranty zaměstnávají a tzv. zprostředkovatelé, kteří zaměstnávání nelegálních migrantů v českých podnicích organizují. Nejvíce nelegálních ekonomických migrantů směřuje do ČR z Ukrajiny, Vietnamu a z dalších post-sovětských států. *„Expertní odhady počtu nelegálně ekonomicky činných migrantů na českém trhu práce se pohybují ve velmi širokém rozmezí – mezi 10 000 až 500 000 osob“*, viz [4].

Česká republika by se kvůli zvyšujícímu se počtu cizinců na našem území měla zaměřit na integrační politiku cizinců, a to i z toho důvodu, že každoročně narůstá počet cizinců s trvalým pobytem. V oblasti migrační politiky by se měla zaměřit na legální zaměstnávání pracovníků a to především na zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků. V ČR převládá zaměstnávání nízkokvalifikovaných pracovních sil, ale to z dlouhodobého hlediska může přinést zpomalení technologických inovací a s tím spojené zpomalení růstu ekonomiky a zaostávání ekonomiky před zeměmi, které se zaměřují na zaměstnávání pracovníků vysoce kvalifikovaných. I problém nelegální migrace se váže spíše na nelegální zaměstnávání nízkokvalifikovaných pracovníků.

## Seznam použité literatury

1. BARŠOVÁ, A., BARŠA, P. *Přistěhovalectví a liberální stát*. 1. Vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2005. 312 s. ISBN 80-210-3875-6.
2. BAŠTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.
3. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. 1.Vyd. Praha: Český statistický úřad, 2009. 239 s. ISBN 978-80-250-1993-1.
4. DRBOHLAV, D. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. 1. Vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2008. 311 s. ISBN 978-80-246-1552-3.
5. GOTTVÁLD, J. *Ekonomie trhu práce B*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, 2006. Výukový modul pro studenty bakalářských studijních programů Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava v kombinované formě.
6. ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, 2006. Výukový modul pro studenty bakalářských studijních programů Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava v kombinované formě.
7. WINKLER, J. *Velký sociologický slovník*. 1. Vyd. Praha: Academia, 1997. 598 s. ISBN 0-7184-164-1.

## Elektronické zdroje

8. ABZ SLOVNÍK CIZÍCH SLOV. [online]. c 2005-2006 [cit. 2010-02-12]. Dostupné z WWW: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>>.
9. AMNESTY INTERNATIONAL ČESKÁ REPUBLIKA. *Co se právě teď děje v zemích uprchlíků*. [online]. c 2006-2009 Amnesty international [cit. 2010-02-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.amnesty.cz/kampane-projekty/tema/Uprchlici-maji-sva-prava/>>.
10. ANNA VANĚČKOVÁ. *Migrace*. Studentsummit [online]. 2010 [cit. 2010-03-12]. Dostupné z WWW:
11. BOUŠKOVÁ, P. *Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech*. Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR. [online]. 2008 [cit. 2010-03-02]. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>>.
12. ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ. *Česko přitahuje imigranty nejrychleji na světě*. Týden.cz [online]. 2009 [cit. 2009-12-12]. Dostupné z WWW:
13. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <<http://czso.cz/>>.
14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předmět klasifikace KZAM* [online]. 15.11.2007 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet\\_klasifikace\\_kzam](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_klasifikace_kzam)>.
15. ČIŽINSKÝ, P. *Jaké právní normy upravují zaměstnávání cizinců*. Migraceonline.cz [online]. 20.4.2004 [cit. 2010-03-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957282>>.
16. DANIEL, M. *Podnikání jako strategie pro udržení legálního postavení statusu pracovních migrantů*. Migraceonline.cz [online]. 2010 [cit. 2010-03-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2216409>>.
17. DEMOGRAFIE. *Migrace* [online]. c 2004-2009 [cit. 2010-02-12]. Dostupné z <[http://www.demografie.info/?cz\\_migrace=>](http://www.demografie.info/?cz_migrace=>)>.
18. EPRAVO.CZ. *Príslušnost úřadu práce*. [online]. 11.1.2008 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/prislusnost-uradu-prace-52507.html>>.



19. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. Přístup imigrantek a imigrantů ke vzdělání a na trh práce v ČR. [online]. 2007 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp>>.
20. HOLEŠINSKÁ, L. *Analýza cizinců, jejich kvalifikace a působení v Moravskoslezském kraji*. Diplomová práce [online]. 2009 [cit. 2010-03-17]. Dostupné z WWW: <<http://dspace.vsb.cz/handle/10084/888/items-by-author?author=Hole%C5%A1insk%C3%A1%2C+Lucie>>.
21. HORÁKOVÁ, M. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí-VÚPSV, v.v.i. Praha [online]. 2008 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_288.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_288.pdf)>.
22. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovní povolení v rámci EU*. NICM [online]. 2010 [cit. 2010-03-08]. Dostupné z WWW:
23. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Terminologický slovník*. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>>.
24. NAVRÁTIL, M. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Integrovaný portál MPSV [online]. 21.4.2009 [cit. 2010-03-17]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>.
25. PECHOVÁ, E. *Migrace z Vietnamu do České republiky v kontextu problematiky obchodu s lidmi a vykořisťování*. La Strada Česká republika, o.p.s. [online]. 2007 [cit. 2010-03-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/a/a84cd603323727bbbf069c431a80540d.pdf>>.
26. POŘÍZKOVÁ, H. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice, postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí-VÚPSV, v.v.i. Praha [online]. 2008 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_251.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf)>.
27. RANDLOVÁ, N. *Projekt zelených karet-možné řešení pro zaměstnavatele*. Epravo.cz [online]. 2.9.2008 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/projekt-zelenych-karet-mozne-reseni-pro-zamestnavatele-55168.html>>.
28. SKOTT, S. *Způsobilost teorie „globálního města“ vysvětlit současné vzorce a procesy pracovní migrace v rámci Evropy*. Migraceonline.cz [online]. 2007 [cit. 2010-02-12]. Dostupné z WWW:

[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/SScott\\_Globalni\\_mesta.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/SScott_Globalni_mesta.pdf)

29. UNITED NATIONS. *Trends in international migrant stock: The 2008 revision*. United Nations [online]. c 2009 [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW: <http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp>.
30. VOJTKOVÁ, M. *Teorie mezinárodní migrace*. Socioweb [online]. 20.4.2005 [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113f>
31. VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. 2010 [cit. 2010-01-20]. Dostupné z WWW: [http://www.studentsummit.cz/data/1258974713944BGR\\_CSD\\_Migrace.pdf](http://www.studentsummit.cz/data/1258974713944BGR_CSD_Migrace.pdf).

## Seznam zkratk a symbolů

CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
CZSO	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ČSFR	Československá federativní republika
ČSSR	Československá socialistická republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
IOM	Mezinárodní organizace pro migraci
ISCED	Mezinárodní klasifikace vzdělávání
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělání
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	United Nations Organization
PLR	Polská lidová republika
Sb.	Sbírka
SR	Slovenská republika
SRN	Spolková republika Německo
SŠ	Střední škola
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ÚP	Úřad práce
VSR	Vietnamská socialistická republika
VŠ	Vysoká škola

## **Prohlášení o využití výsledků diplomové práce**

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30.4.2010

.....  
Lenka Macajová

Adresa trvalého pobytu studenta:  
Družstevní 751, Kolín 2, 280 02

## Seznam příloh

Příloha I	Užité klasifikace a jejich kódy
Příloha II	Platná povolení k zaměstnání cizinců podle požadavku na vzdělání
Příloha III	Zaměstnanost a nezaměstnanost cizinců v ČR (údaje k roku 2000)
Příloha IV	Počet zaměstnaných cizinců evidovaných na ÚP dle CZ-NACE
Příloha V	Podíl státních občanství na jednotlivých třídách KZAM
Příloha VI	Relativní podíl státních občanství na jednotlivých třídách KZAM